

子育てを支援するための職員行動計画



平成 2 7 年 4 月

秦 野 市

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つことができる環境を整備することを目的として、平成17年度から10年間の時限法として、次世代育成支援対策推進法が、平成15年7月に制定されました。

同法の中では、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務が明確にされ、この間、本市においても、特定事業主（※）として職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標やその達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定し、様々な取り組みを進めてきました。

この10年間の取り組みにより、仕事と家庭が両立できる環境の整備等が一定程度進みましたが、様々な制度の利用や男性の育児参加が未だ十分でないなどの課題もあり、子どもが健やかに生まれ、育成される環境づくりに向け、更に次世代育成支援対策の取り組みを、充実させる必要があります。

また、平成26年4月に同法の10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立し、新たな行動計画を策定することが求められています。

これらの状況を踏まえ、これまでの行動計画の策定の意義を改めて確認するとともに、基本的な内容は引き継ぎながら、より一層充実した取り組みを進めるために見直しを図り、平成27年度からの5年間の「子育てを支援するための職員行動計画」を策定しました。

市民のニーズが年々増大し、かつ、複雑・高度化している中、限られた人材で、質の高いサービスを提供することは決して容易ではありません。しかし、そのような中にあっても、職員が安心して子育てをしていくこと、またそれを支えていくことができるよう、子どものいる人も、いない人も、この計画の内容を自分自身に関わるものと捉え、お互いに助け合い、支えあっていきましょう。

※特定事業主とは…任命権者のことを指し、本市では本計画を各任命権者連名（市長、市議会議長、農業委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、教育委員会、消防長、公平委員会）で策定しました。

目 次

第1章 子育てを支援するための職員行動計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の性格・位置づけ	1
3 計画の期間	1
第2章 基本理念	2
1 計画の基本理念	2
2 計画の基本方針	2
第3章 行動内容	3
1 職員の勤務環境に関するもの	3
(1) 妊娠中及び出産後における支援	3
(2) 男性職員の子育てのための休暇の取得促進	4
(3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり	5
ア 育児休業等の取得促進及び職場の意識改革の推進	5
イ 育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援	7
ウ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保	8
(4) 子育てを行う女性職員の職場での活躍に向けた取組	9
(5) 時間外勤務の縮減	10
(6) 休暇の取得促進	12
(7) 異動における配慮	14
(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するための取組	14
(9) 人事評価への反映	15
2 職員の勤務環境以外に関するもの	16
(1) 子育てバリアフリー	16
(2) 子育てに関する地域貢献活動	16
(3) 子どもとふれあう機会の充実	16
第4章 計画の推進に向けて	16
第5章 資料編	17
1 秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱	17
2 子育てを支援するための職員行動計画策定経過	18
3 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果	19

第1章 子育てを支援するための職員行動計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

平成17年度から10年間の時限法として、平成15年4月に成立した次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が、平成27年4月から10年間延長され、地方公共団体や企業は、平成27年度から平成36年度までの10年間にわたって集中的、計画的な次世代育成支援に取り組むことが求められています。

本市では、法第19条の規定に基づき、平成17年度及び平成22年度にそれぞれ5年間の予定で「秦野市子育てを支援するための職員行動計画」を策定し、子育てしやすい環境づくりに努めてきました。

こうした取り組みにより、仕事と家庭が両立できる環境の整備等が一定程度進みましたが、様々な制度の利用や男性の育児参加が未だ十分でないなどの課題もあり、妊娠・出産・子育ての各段階に応じた切れ目ない支援を行っていくことが必要です。

また、女性の社会進出に伴い、育児世代の女性も重要な労働力として求められており、職場が一体となって子育てをしやすい環境づくりを進めることが、社会的な課題となっています。

この計画は、このような現況や課題を整理し、延長された法で規定する新たな10年間の取組期間のうち、平成27年度からの5年間について、本市で働く職員が仕事と家庭を両立した中で、効率的かつ効果的な職務遂行を図るとともに、子育てしやすい環境づくりを目指して策定したものです。

2 計画の性格・位置づけ

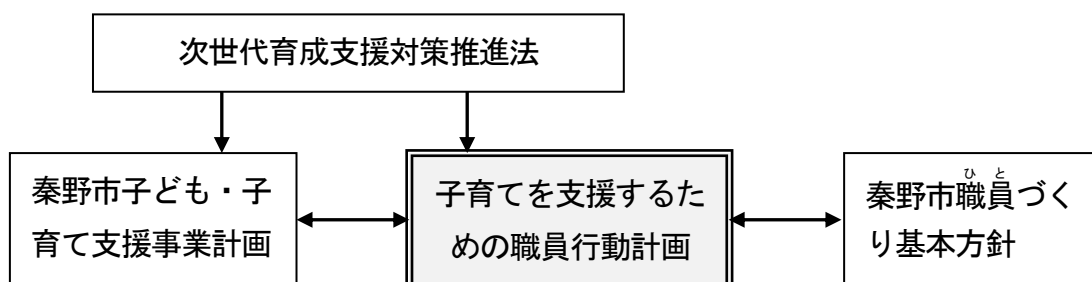
本計画は、市民に関する幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進するために定めた「秦野市子ども・子育て支援事業計画」や本市職員の人材育成を目的として定めた「秦野市職員^{ひと}づくり基本方針」などの関連計画等と整合性を持ったものとして定めています。

また、本計画の推進は、「みどり豊かな暮らし^{まち}よい都市」を実現するための職員育成の一環となると考えています。



3 計画の期間

平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間としており、中期的な視点でより良い子育て支援を進めていきます。



用語解説

秦野市子ども・子育て支援事業計画…本市の市民に関する、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進するための計画で、これまでの次世代育成支援計画、母子保健計画などを含め、妊産婦から小学生までの子育てに関する総合的な計画として、策定したものです。

秦野市職員づくり基本方針…次代に誇れるまちづくりの担い手となる職員を計画的に育て活用していくための指針として、また職員自ら、育つ目的や目指す方向性を考える羅針盤として定めたものです。

第2章 基本理念

1 計画の基本理念

急速な少子高齢化により社会全体の活力を低下させることが懸念されている中で、子育てができる職場づくりをすることで、次世代育成に貢献できると考え、次のように基本理念を設定しました。

安心して子どもを産み、喜びと責任を持って子育てができるより良い職場環境づくり

2 計画の基本方針

上記の基本理念を実現するために、次の点を基本方針とし、行動の主体となる職員ごとの具体的行動内容を明らかにしました。

方針1 勤務環境内において妊娠又は子育て中の職員が安心して仕事と家庭の両立ができる職場づくりを進めていきます。

方針2 勤務環境以外における子どもや子育てに関する地域貢献を支援する体制づくりを進めていきます。

第3章 行動内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における支援

妊娠中及び出産後の女性職員について、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に行えるよう支援します。

妊娠中又は子育て中の職員	・母性保護及び母性健康管理に関する特別休暇等の制度を効果的に利用し、仕事と子育ての両立に努めます。また、安全又は健康に配慮が必要なときや休暇を取得する際は、速やかに管理監督者に申し出ます。
全職員	・母性保護及び母性健康管理に関する特別休暇等の制度について正しい知識を持ち、妊娠中又は子育て中の職員に配慮するときには、業務分担の見直しだけでなく、業務の効率的な執行を図れるよう、協力し合います。
管理監督者	・妊娠中又は子育て中の職員について、健康や安全に配慮する必要があるときは、管理監督者自ら積極的に業務体制の見直しを行います。また、当該職員が担当する業務への応援態勢を作るなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくります。 ・妊娠中又は子育て中の職員について、時間外勤務を命じるときは、本人の状況を十分に考慮します。
人事主管課	・母性保護及び母性健康管理に係る特別休暇等の制度について周知を図ります。 ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。 ・保健師と協力し、妊娠から出産後に関する相談体制を整えます。また、職員の求めに応じて、面談を行い、母性保護及び母性健康管理に係る必要な助言を行います。



用語解説

母性保護及び母性健康管理に係る特別休暇等の制度

1 特別休暇（有給休暇）関係

- ア 母子保健法に基づく保健指導、健康診査の受診のための休暇
- イ 妊娠中の女性職員の通勤緩和休暇
- ウ 産前休暇、産後休暇
- エ 1年に達しない子を育てる職員が請求した場合の育児休暇

2 その他

- ア 妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る危険有害業務の就業制限
- イ 妊娠中の女性が請求した場合の軽易な業務への転換
- ウ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性の深夜勤務及び時間外労働の制限

(2) 男性職員の子育てのための休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、育児に対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、配偶者の分べんや産後等の期間中の子の養育など、男性職員が取得できる特別休暇を活用します。

また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

父親になる男性職員	・ 出産、育児は母親だけの仕事ではなく、家族全員の協力が必要だという認識に立ち、男性職員は、配偶者の分べんや子の養育の特別休暇を積極的に取得します。また、休暇を取得する際は、速やかに管理監督者に申し出ます。
全職員	・ 出産は家族だけでなく、職場の協力も必要であるという認識に立ち、他の職員が休暇を取得する際の応援態勢に積極的に協力するなど、配偶者の分べんや子の養育の特別休暇を取得しやすい雰囲気を職場全体でつくるように心がけます。
管理監督者	・ 父親になる職員に対し、配偶者の出産支援等のために、配偶者の分べんや子の養育の特別休暇を取得するように働きかけます。 ・ 職員から休暇取得の相談があったときは、応援態勢を作るなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくります。

人事主管課	・ 配偶者の分べんや子の養育の特別休暇の制度の周知を図ります。 ・ 父親になる職員や、その管理監督者に対して、仕事と子育ての両立を支援する制度などの情報について、電子メール等を活用し周知を図ります。
-------	--

このような取り組みを通じた平成31年度までの目標値

配偶者の分べんや子の養育の特別休暇について、両休暇合計で5日以上取得した男性職員の割合を50%以上にします。

用語解説

配偶者の分べん（有給休暇）…職員の配偶者が出産する場合、分べんのため病院に入院する日から分べんの日の翌日から2週間を経過するまでの期間において2日取得することができます。（時間単位での取得もできます。）

子の養育（有給休暇）…職員の配偶者の分べん予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から分べんの日の翌日から8週間を経過するまでの期間において、分べんに係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する場合に、5日取得することができます。（時間単位での取得もできます。）

(3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業、部分休業、育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

ア 育児休業等の取得促進及び職場の意識改革の推進

女性職員の育児休業等については、引き続きその取得がしやすい環境づくりに努めます。男性職員も育児休業等を取得できることや休業期間中の経済的な支援措置の内容について周知するなど、男性職員の育児休業等の取得を促進するための取組を実施します。

また、育児休業等の制度の趣旨及び内容などの周知を図り、職員と職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

妊娠中又は子育て中の職員	・ 育児休業等の各制度を効果的に利用し、仕事と子育ての両立に努めます。特に男性職員は、父親として子育ての喜びや責任を認識できるように、積極的に育児休業等を取得するように努めます。また、育児休業等を取得する際は、速やかに管理監督者に申し出ます。
全職員	・ 子育ては家族だけでなく、職場の協力も必要であるという認識に立ち、育児休業等の各制度について正しい知識を持ち、育児休業等を取得しやすい雰囲気を職場全体でつくるように心がけます。 ・ 育児休業等を取得する職員がいるときは、業務体制の見直しなどが必要になることが考えられるので、お互いに協力し合います。また、男性職員の育児休業等の取得率が極めて低い状況にあるため、男性職員が制度を活用しやすい雰囲気づくりに努めます。
管理監督者	・ 子育ては家族だけでなく、職場の協力も必要であるという認識に立ち、育児休業等の各制度について正しい知識を持ち、男性職員の育児休業等の積極的な利用を働きかけます。 ・ 職員が育児休業等を取得する場合は、その部署において業務分担の見直しを行い、職員が安心して育児休業等を取得できるようにします。また、男性職員の育児休業等の取得率が極めて低い状況にあるため、男性職員が制度を活用しやすいよう、職場全体の意識改革に努めます。 ・ 勤務時間の割り振りが行える職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮した割り振りを行います
人事主管課	・ 育児休業等を取得する職員や、その管理監督者に対して、仕事と子育ての両立を支援する制度などの情報について、電子メール等を活用し周知を図ります。また、父親になるまたは子育て中の男性職員に対して、育児休業期間中における経済的な支援措置の内容についての説明をするなど、育児休業等の取得促進に努めます。 ・ 保健師と協力し、子育てに関する相談体制を整えます。また、職員の求めに応じて、面談を行い、育児休業中の過ごし方など、仕事と子育ての両立に係る助言等、必要な支援を行います。 ・ 育児休業等に関する制度やその取得率等について、電子メール

	等を通じて、全職員に対して定期的に周知及び報告し、意識啓発を図ります。 ・業務分担の見直しなど、各職場の工夫・改善事例を募集し、公表します。 ・管理監督者を対象に、育児休業等の制度の周知やワークライフバランスの推進を目的に、研修を実施します。
--	---

用語解説

育児休業…出産後の特別休暇の翌日から子が3歳になる日まで取得できます。

部分休業…育児休業から復帰後、1日につき2時間を超えない範囲内の時間で小学校就学の始期に達するまで取得できます。

育児短時間勤務…小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、通常の勤務時間より短い、いくつかある勤務の形態から選択して勤務することができます。

イ 育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に復帰できるよう、職場の状況に関する情報提供等による支援を行うとともに、職場復帰しやすい環境づくりを行います。

育児休業中の職員	・育児休業中は、長期にわたり仕事から離れるため、職場復帰への不安や孤独感を感じることがあります。そのため、子育ての合間の時間等に本市のホームページの閲覧、職場への電話や電子メールのやりとり等を通じて職場状況の把握に努めます。また、養育状況に変化が生じ、育児休業の取得状況を延長または取り消しするときは、速やかに管理監督者に申し出ます。
全職員	・育児休業中の職員は、長期にわたり職場から離れるため、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。そのため、休業中の職員について、電話や電子メール等により情報提供に努め、不安の解消を図ります。
管理監督者	・育児休業中の職員に対して、電話や電子メール等により情報提供や助言に努め、不安の解消を図ります。 ・育児休業から職場復帰した職員は、仕事に慣れるまで時間がか

	かる上、子どもの体調不良等のために休暇が必要となることもあります。そのため、業務分担・休暇申請に配慮するなど、周囲が協力しあうことにより、仕事と子育ての両立を図りながら、安心して職務に従事できる職場環境の整備に努め、円滑な復帰を支援します。 ・復帰に際し、休業中の職員の求めに応じて、業務の現状、課題等についての説明を行います。
人事主管課	・休業中の職員の求めに応じて、面談を行い、復帰後における働き方など仕事と子育ての両立に係る助言等、必要な支援を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、部内の人員配置等によってその職員の業務を処理することが難しいときは、代替要員を適切に確保します。

また、育児休業期間が長期にわたる職員の代替措置として、育児休業期間を任期とする、任期付職員の任用制度の導入について検討します。

管理監督者	・部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、代替要員を適切に確保します。 その際、育児休業期間が1年を超える場合は、本格的業務を行うことができる、正規職員や再任用職員等を配置することについて、人事主管課と協議します。
人事主管課	・育児休業期間が1年を超える場合は、次年度以降の採用計画などを踏まえ、正規職員や再任用職員等を配置することについて協議します。 ・正規職員と同様の業務に従事することができる任期付職員の任用制度の導入について検討します。

上記ア～ウの取り組みを通じた平成31年度までの目標値

男性職員のうち新たに育児休業等が取得可能となった職員における、いずれかの制度を利用する職員の割合が10%以上となるように努めます。（平成25年度実績：0%、全地方公共団体平均：約1.5%）

(4) 子育てを行う女性職員の職場での活躍に向けた取組

子育てを行う女性職員が職場で活躍できるよう、女性職員に対するキャリア形成や仕事と家庭の両立を支援するための研修を実施します。また、女性職員の相談に応じるメンター制度を導入します。

女性職員	・キャリア形成や仕事と家庭の両立を支援するための研修などを通じて、自らのキャリアプランを考え、仕事と家庭の両立に努めます。
管理監督者	・人事評価や意向調査の際の面談などを通じて、今後のキャリア形成に関する助言等を行います。 ・子育てに悩む職員がいる場合は自ら相談に応じたり、メンター制度を利用するように指導します。また、子育て経験がある職員などには、メンターとして登録するように呼びかけます。
人事主管課	・女性職員を対象に、キャリア形成や仕事と家庭の両立を支援するための研修を実施します。 ・模範とすべき先輩女性職員のキャリアパスの事例や経験談等を紹介すること等を通じて、女性職員の意欲の向上を図ります。 ・職員の求めに応じて、面談を行い、今後のキャリア形成に関する助言等を行います。 ・子育て経験がある職員など、他の職員の子育てを支援してあげたいという職員をメンターとして登録し、自らの経験等に基づいた助言等をするなど、仕事と子育ての両立等に悩む職員の相談体制として、メンター制度を導入します。

用語解説

メンター制度…メンターとは、良き支援者・良き理解者・良き指導者として、被支援者に助言などを行う人のことを言います。メンター制度は、仕事と子育ての両立などについて、先輩職員等のアドバイスを受けることができる制度です。



(5) 時間外勤務の縮減

子どもを、健やかに生み育てやすい環境をつくるためには、子育てのために家庭で過ごす時間を増やし、子どもとのスキンシップやコミュニケーションの機会を数多く持つことが必要です。また、子育て中の職員のみならず、職員一人ひとりが健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、仕事と生活の調和についての高い意識を持つことが必要です。

そのため、時間外勤務は、臨時又は緊急の必要があるときに行われる勤務であることを再認識し、効率的又は効果的な事業執行に取り組むことで時間外勤務の縮減を図ります。

この実現には、管理監督者が部下の能力を的確に把握し、適正な業務分担をすることが求められています。

妊娠中又は子育て中の職員	・子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度の内容と手続き等について理解し、安全又は健康等に配慮が必要なときは、速やかに管理監督者に申し出ます。
全職員	・仕事と家庭の調和の観点から、時間外勤務の縮減の意義について、理解を深めます。 ・会議、打合せ等の時間を短縮し、また、電子メールや電子掲示板を活用します。 ・定例的、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進めます。
管理監督者	・妊娠中又は子育て中の職員について、健康や安全に配慮する必要があるときは、管理監督者自ら積極的に業務体制の見直しを行います。 ・妊娠中又は子育て中の職員について、時間外勤務を命じるときは、本人の状況を十分に考慮します。 ・長時間労働につながる、恒常的に時間外勤務の多い職員の業務内容を把握し、職場における適正な環境への見直しを図ります。
人事主管課	・仕事と家庭の調和の観点から、時間外縮減のための取組の重要性について、管理監督者を始めとする全職員に意識啓発等を行います。 ・子育て中の職員への配慮のため、深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度の内容と手続きについて周知します。 ・毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業デー）を実行できる環境

	(庁内放送や職場巡回等)をつくります。 また、定期的にその実施状況の報告を求めるとともに、実施状況の公表を行います。 さらに、管理監督者が自ら定時退庁を行うよう指導します。その際、管理監督者の判断において、定められた曜日に定時退庁できない場合は、他の日に定時退庁日を変更し、週に1回の定時退庁に取り組むものとし、できない場合はその理由の報告を求めます。 ・定時退庁ができない職員が多い部署の管理監督者に対し、改善・指導を行います。 ・職員1人あたりの時間外勤務が1年につき360時間を超える職員がいる部署の管理監督者に対し、改善・指導を行います。
--	---

このような取り組みを通じた平成31年度までの目標値

- 1 子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を理解している人の割合を100%にします。
- 2 職員1人あたりの時間外勤務が1年につき360時間を超える職員をゼロにします。(平成25年度実績: 21人)

※健康で豊かな生活のための時間を確保し、仕事と生活の調和に努めましょう。



用語解説

子どものいる職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度

1 深夜勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（規則で定める職員を除く）が、その子を養育するために請求したときは、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後 10 時から翌日の午前 5 時まで）における勤務をさせてはいけません。

2 時間外勤務の制限

ア 3 歳に満たない子のある職員がその子を養育するために請求したときは、その職員の業務を処理するための処置をとることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはいけません。

イ 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が、その子を養育するために請求したときは、その請求をした職員の業務を処理するための処置をとることが著しく困難である場合を除き、1 か月について 24 時間かつ 1 年について 150 時間を超えて、時間外勤務（災害その他避けることのできない理由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせてはいけません。

(6) 休暇の取得促進

休暇を取得し、心身ともに健康で充実した時間を持つことは、子育て中の職員のみならず、すべての職員にとって、仕事と家庭の両立を図るうえで重要です。

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

妊娠中又は子育て中の職員	・ 年次休暇や特別休暇の制度を効果的に利用し、仕事と子育ての両立に努めます。また、安全又は健康に配慮が必要なときや休暇を取得する際は、速やかに管理監督者に申し出ます。
全職員	・ 安心して職員が年次休暇や特別休暇を取得できるよう、事務処理において相互に協力し合います。 ・ 休日や暑中休暇等と合わせた年次休暇の取得を図ります。
管理監督者	・ 休暇取得時の応援態勢を作るなど、所属職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得しやすい環境づくりをします。 ・ 所属職員の子どもの予防接種実施日の特別休暇や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図ります。 ・ 休日や暑中休暇等と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

人事主管課	・休日や暑中休暇等と合わせて年次休暇を取得するよう啓発します。 ・子どもの看護休暇や介護休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりを促進します。 ・年次休暇取得状況等について、電子メール等を通じて、全職員に対して定期的に周知及び報告し、意識啓発を図ります。 ・取得率が低い部署の管理監督者からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。
-------	---

このような取り組みを通じた平成31年度までの目標値

1 職員一人当たりが一年度あたりに取得する年次休暇の日数を12日（年間20日に対する取得率60％）以上とします。（平成25年度実績：8.5日、取得率42.5％）

2 次のようなときに、年次休暇を1日以上取得する職員の割合を100％とします。（子育て中の人も含め、全ての人が年次休暇を取得できるように、お互い協力しましょう。）

（例）休日の前後、週休日の前後、暑中休暇の前後、年末年始の前後、子どもの春休み・夏休み・冬休み、子どもの入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事やPTA活動、職員または家族の誕生日、結婚記念日、住居地域で子育て活動等に参加する場合

※ 年次休暇や特別休暇をより活用し、自らのリフレッシュと家庭での活動が充実するワークライフバランスを実現しましょう。また、長期勤続職員の特別休暇（10年、20年、30年、40年）に該当する職員は、積極的に休暇を取得し、リフレッシュするとともに、職場においては休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。



用語解説

看護休暇（有給休暇）…小学校就学前の子どもを看護する場合、1年度につき5日（小学校就学前の子どもが2人以上いる場合は、10日）まで取得することができます（時間単位での取得もできます。）。

短期介護休暇（有給休暇）…家族を介護する場合、1年度につき5日（要介護者が2人以上いる場合は、10日）まで取得することができます（時間単位での取得もできます。）。

介護休暇（無給休暇）…家族を介護する場合、6か月までの期間内で必要な期間を取得することができます（時間単位での取得もできます。）。

長期勤続職員の特別休暇（有給休暇）…職員が日常の業務から離れ、自己を見直す時間を持つことにより、心身ともにリフレッシュすることを目的とした特別休暇で、勤続10年で2日間、20年で3日間、30年で5日間、40年で5日間、それぞれ連続して取得することができます。

(7) 異動における配慮

人事異動は、適材適所に行われるべきで、基本的には職員の諸事情に左右されるものではありませんが、必要に応じて配慮します。

妊娠中又は子育て中の職員	・人事異動について、配慮が必要なときは、速やかに管理監督者に申し出ます。
管理監督者	・日ごろからのコミュニケーションや意向調査時の面談等を通じて、職員の子育ての状況等を把握するように努め、必要に応じて、人事担当課と調整します。
人事主管課	・出産・育児等のライフサイクルに配慮した柔軟な人事管理を行うよう努めるとともに、管理監督者からのヒアリング等を通じて、必要に応じて人事上の配慮を行います。また、そのような配慮があることを、意向調査等を通じて周知します。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を是正するための取組

職場優先の環境（例えば、「子どもが病気でも仕事が優先」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識等（例えば、「男は仕事、女は家事と育児」というような意識を根付かせる慣行その他の諸要因）を解消するよう努めます。

人事主管課	・ 男女共同参画に関する研修やパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント防止のための研修会を実施します。 ・ 新採用職員や新任監督者を対象に、子育てを支援するための職員行動計画に関する研修を実施します。
-------	---

用語解説

パワー・ハラスメント…職務上の権限を背景に、職務の範囲を超えて人権を侵害する言動を指します。

セクシュアル・ハラスメント…他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動を指します。

マタニティー・ハラスメント…働く女性が妊娠・出産に関し、職場において受ける精神的・肉体的な言動を指します。

(9) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価できるような仕組みを検討します。

人事主管課	・ 人事評価において、効率的な業務運営やワークライフバランス推進に資する取組についての目標設定（たとえば、業務分担の工夫・改善や年次休暇の取得促進など）を、管理監督者をはじめとする職員に促します。また、女性職員の活躍及び仕事と家庭の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動等を適切に人事評価へ反映できる仕組みを検討します。
-------	---

2 職員の勤務環境以外に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

また、施設利用者等の実情に応じて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベッドの設置等について、推進します。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

職員は、子育てに関する地域貢献活動に、積極的に参加するよう努めます。

特に子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、交通事故予防等の活動に積極的に協力します。

また、子どもが参加する学習会等の行事において、講師等として、職員の専門分野の知識や、技術を地域に還元できるように努めるとともに、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学・職場体験に積極的に協力します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

心豊かな子どもを育むため、家庭における時間を積極的に取れるよう適切な業務執行を心掛け、家庭と仕事の両立を図ります。

秦和会のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう支援します。



第4章 計画の推進に向けて

この計画を実現するため、次のことに取り組みます。

- 1 次世代育成支援施策を効果的に推進するために設置した「秦野市職員の次世代育成支援検討委員会」において、年度ごとに把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を行います。
- 2 この計画は、職員全員で推進するものであるため、計画の内容等の周知徹底を図るとともに、次世代育成支援施策に関する職場環境の改善に向けて全庁的に具体的な取組として推進します。

第5章 資料編

1 秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱

秦野市職員の次世代育成支援検討委員会設置要綱

(平成16年7月23日施行)

(趣旨)

第1条 この要綱は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第5条及び第19条に基づき、特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定等を行うため、秦野市職員の次世代育成支援検討委員会（以下「委員会」という。）を設置し、その組織、運営等について必要な事項を定める。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事務は、次に掲げる事項の検討等とする。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画に定める措置の進行状況の確認に関する事項
- (3) 行動計画の変更に関する事項

(組織)

第3条 委員会は、別表に掲げる者により組織する。

- 2 委員会には委員長及び副委員長をそれぞれ1名を置き、委員長には人事課長を、副委員長には保育課長をもって充てる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員長は、委員会を主宰する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が必要に応じて召集し、その議長となる。

- 2 委員会の会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、市長室人事課において処理する。

(委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が委員会の会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成16年7月23日から施行する。

附 則

この要綱は、平成１９年４月１日から施行する。

附 則

この要綱は、平成２６年１２月１７日から施行する。

附 則

この要綱は、平成２７年４月１日から施行する。

別表

秦野市職員の次世代育成支援検討委員会委員名簿

	職 名 等
委員長	人事課長
副委員長	子育て支援課長
委員	人権推進課長
	財産管理課長
	水道業務課長
	教育総務課長
	消防総務課長
	公募による職員３名

２ 子育てを支援するための職員行動計画策定経過

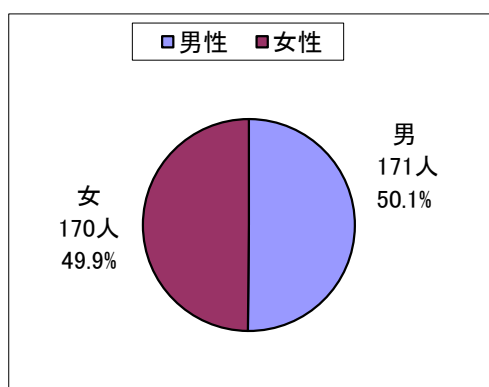
年月日	内 容
平成２７年１月	子育てを支援するための職員行動計画の策定に伴い、これまでの取り組み状況に対するアンケートを実施
平成２７年２月１６日	第１回秦野市職員の次世代育成支援検討委員会を開催
平成２７年３月２０日	第２回秦野市職員の次世代育成支援検討委員会を開催
平成２７年３月	子育てを支援するための職員行動計画（案）に対する庁内意見照会
平成２７年４月	各任命権者に対し、子育てを支援するための職員行動計画（案）に対する意見照会

3 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果

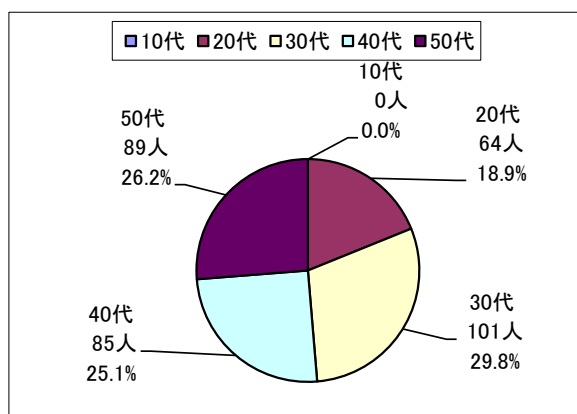
- (1) 目的
行動計画の取組みや職員の仕事と子育ての両立等に対する意識及び実態を調査するため
- (2) 調査期間
平成27年1月22日～同年2月5日
- (3) 対象者
常勤の全職員
- (4) 回答率
男性171名、女性170名、不明1名、合計342人から回答があり、回答率は31.8%でありました。
- (5) アンケート内容及び集計結果

〔回答者のプロフィールについて〕

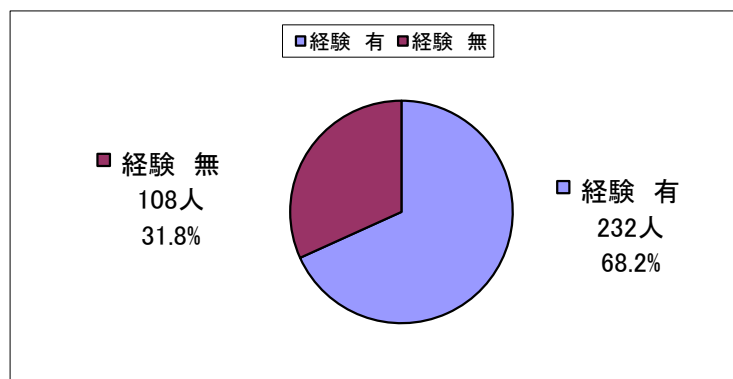
問Ⅰ あなたの性別



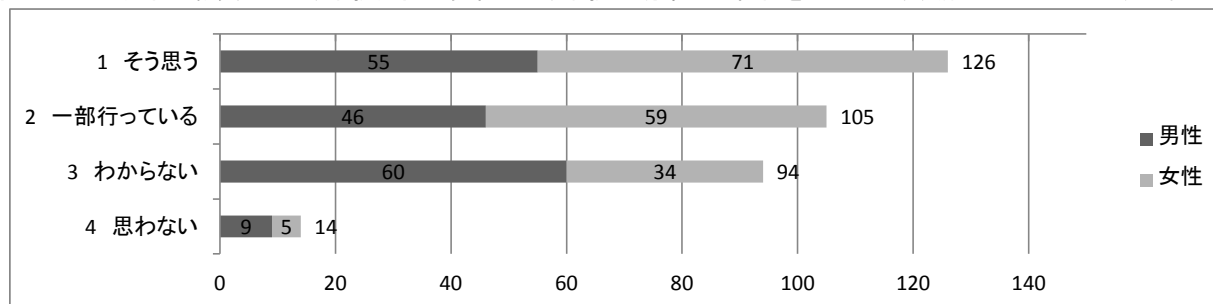
問Ⅱ あなたの年齢



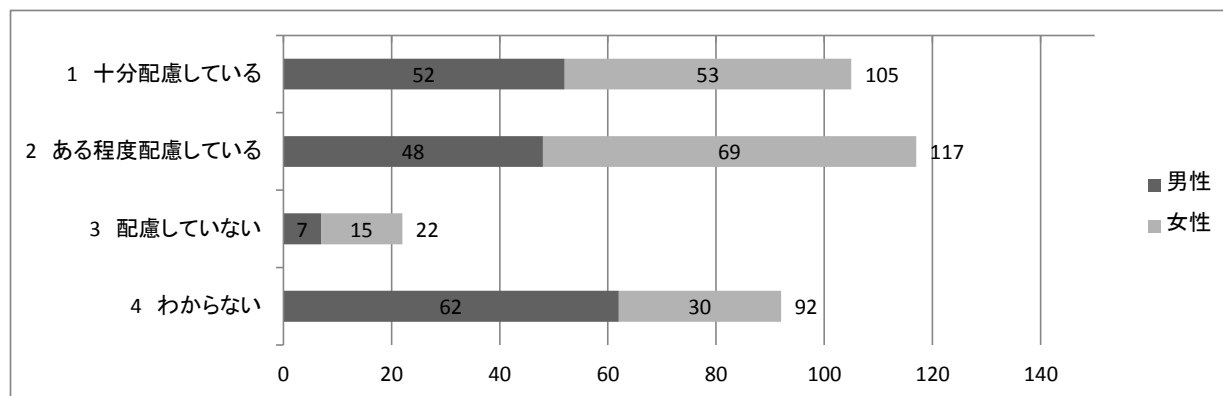
問Ⅲ 子育て中又は子育てをした



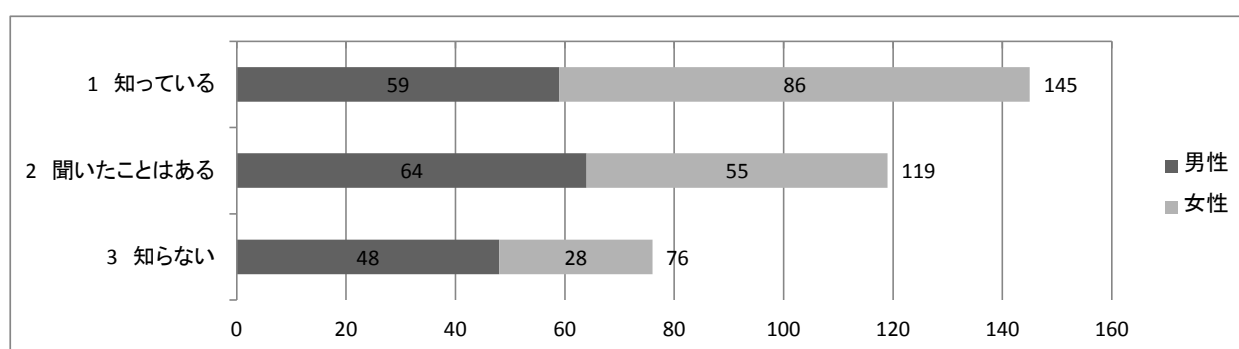
問Ⅳ－1 妊娠中の職員に対し、業務分担の見直しや、業務の効果的な執行を図れるよう、協力し合っていますか。



問Ⅳ－２ あなたの職場では、妊娠中又は子育て中の職員に対して、時間外勤務を命じるときは、本人の状況を十分に考慮していますか。

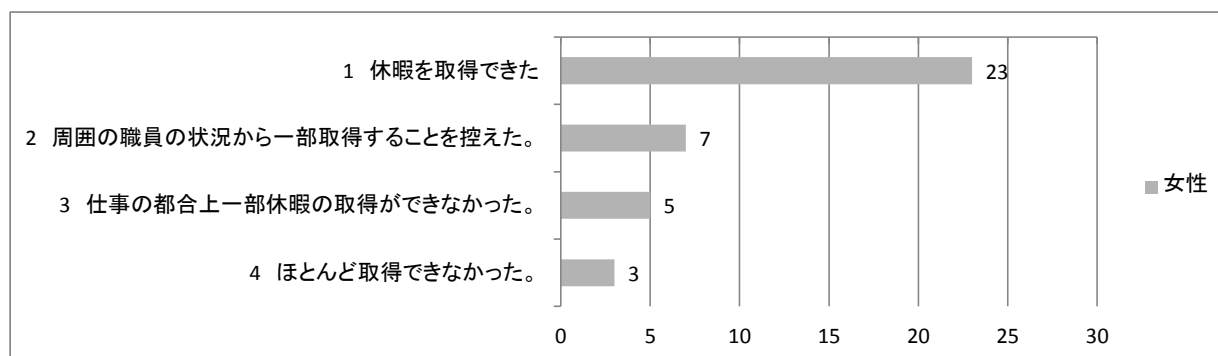


問Ⅳ－３ 母性保護及び母性健康管理に係る特別休暇等の制度について知っていますか。

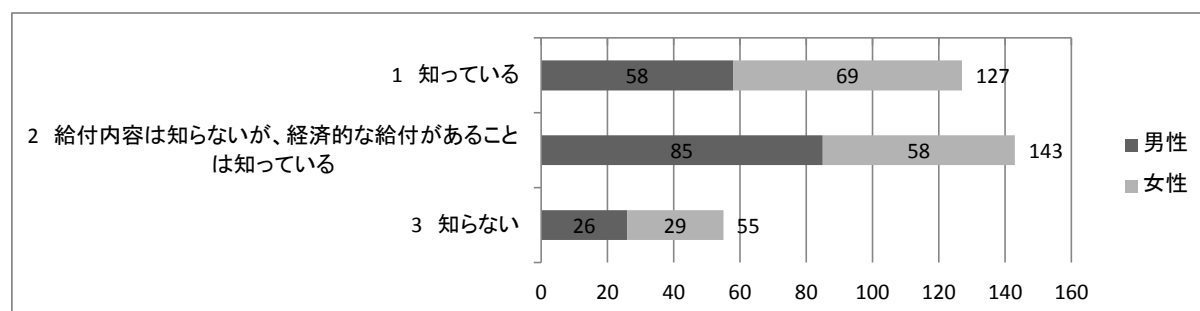


問Ⅳ－４ 平成22年度以降出産をした方又は現在妊娠している方にお尋ねします。

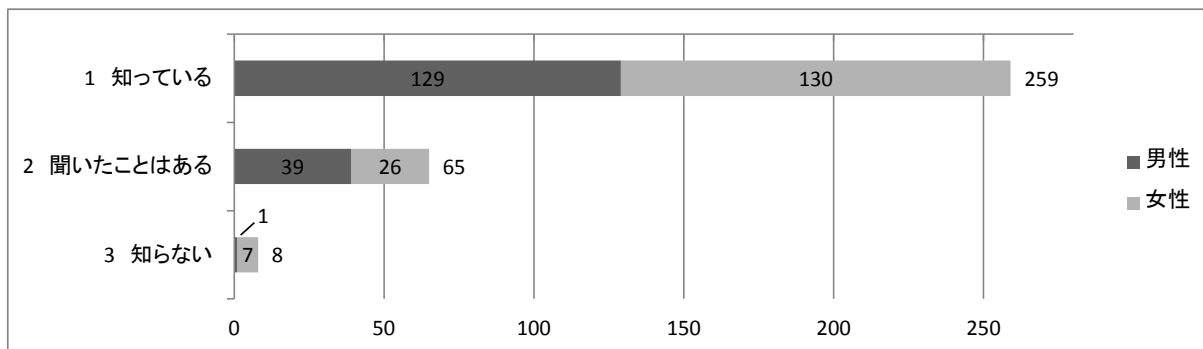
Ⅳ－３の特別休暇について、制度を活用できました又は活用していますか。



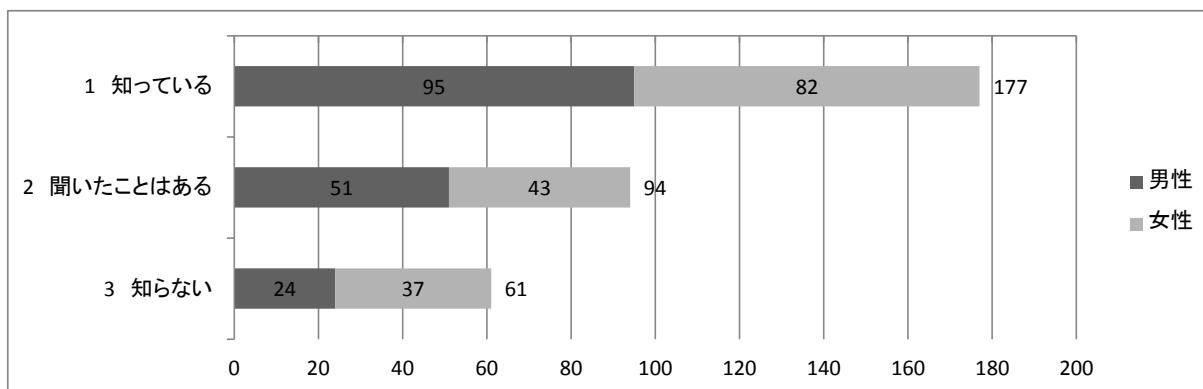
問Ⅳ－５ 出産費用の給付等の経済的支援についてどのようなものがあるか知っていますか。



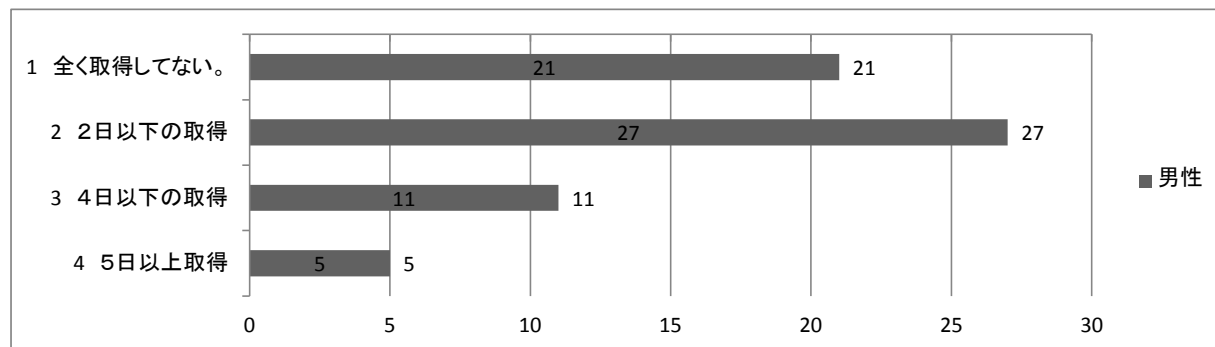
問Ⅴ－１ 育児休業の制度について知っていますか。



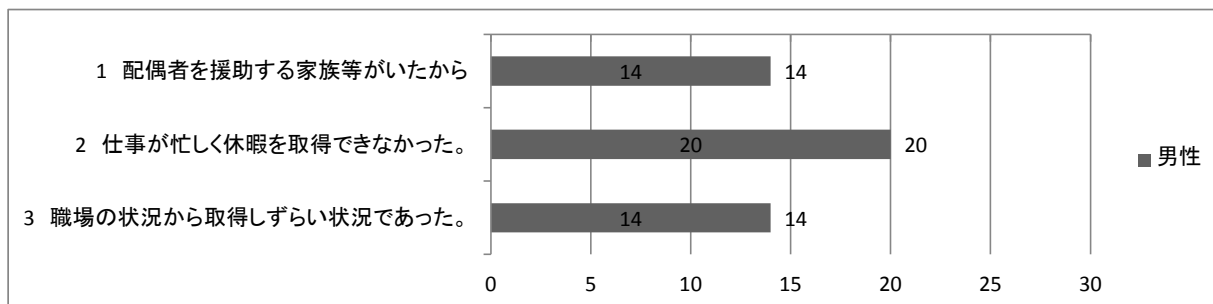
問Ⅴ－２ 配偶者の分べんや子の養育の特別休暇について知っていますか。（平成18年度から休暇制度が拡充し最大7日）



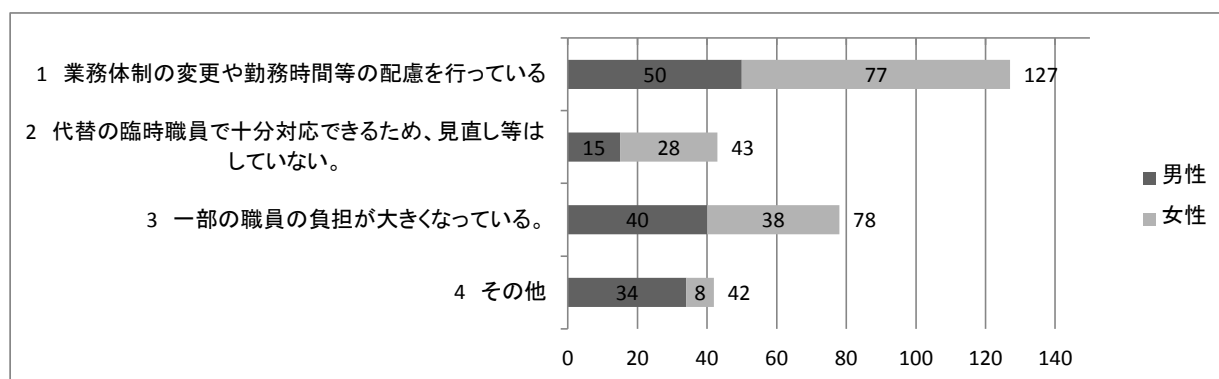
問Ⅴ－３（平成18年4月以降に配偶者が出産をした職員の方）Ⅴ－２の特別休暇をどの程度取得しましたか。



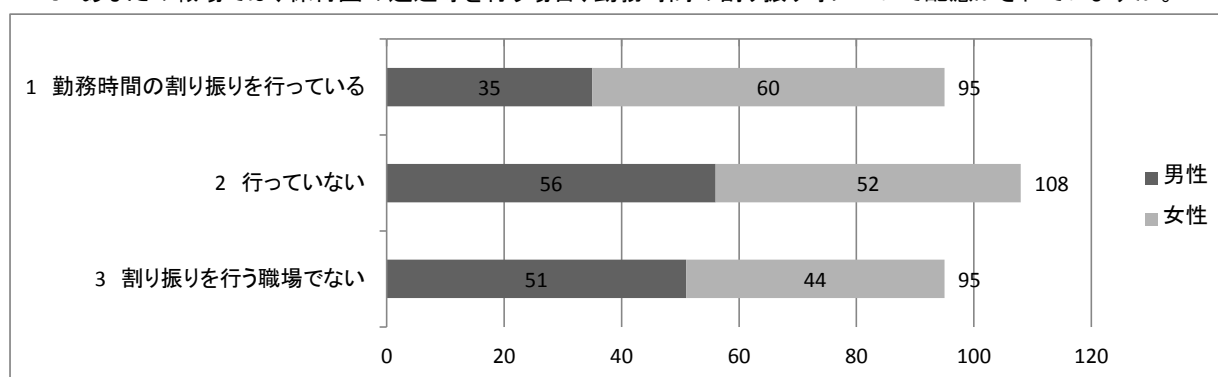
問Ⅴ－４ Ⅴ－３で4日以下から全く取得しなかった方その理由は何ですか。



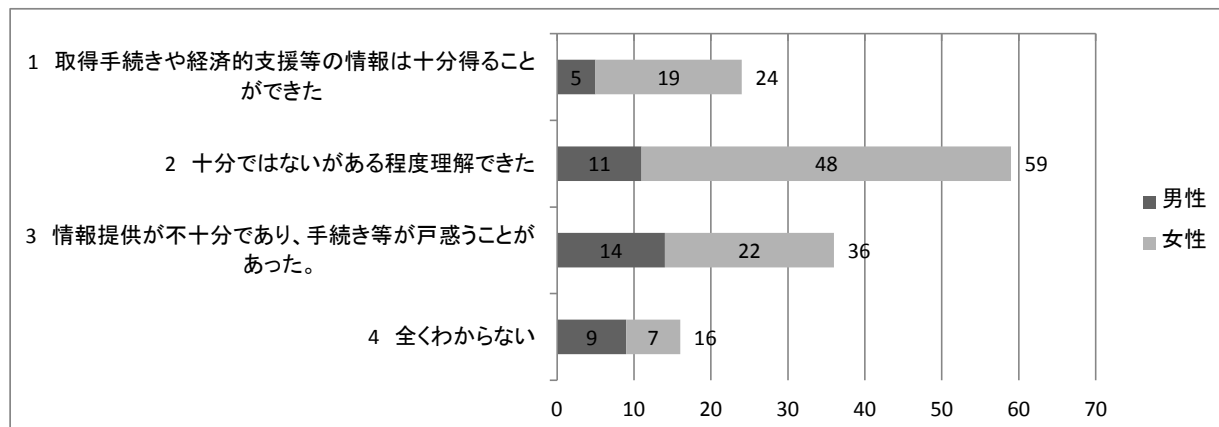
問Ⅴ－５ あなたの職場では、育児休業等を取得する職員がいるときに、業務体制の見直しやお互いに協力し合っていますか。



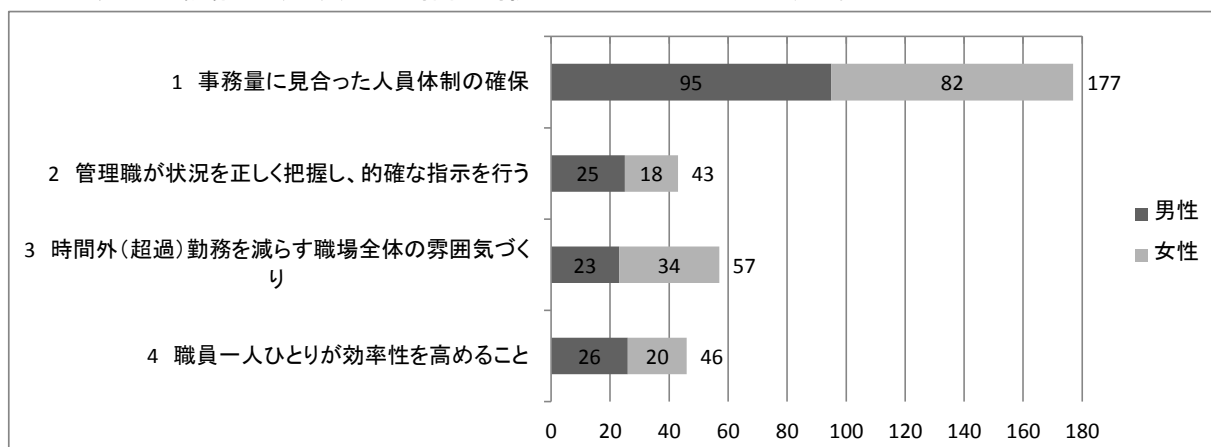
問Ⅴ－６ あなたの職場では、保育園の送迎等を行う場合、勤務時間の割り振り等について配慮がされていますか。



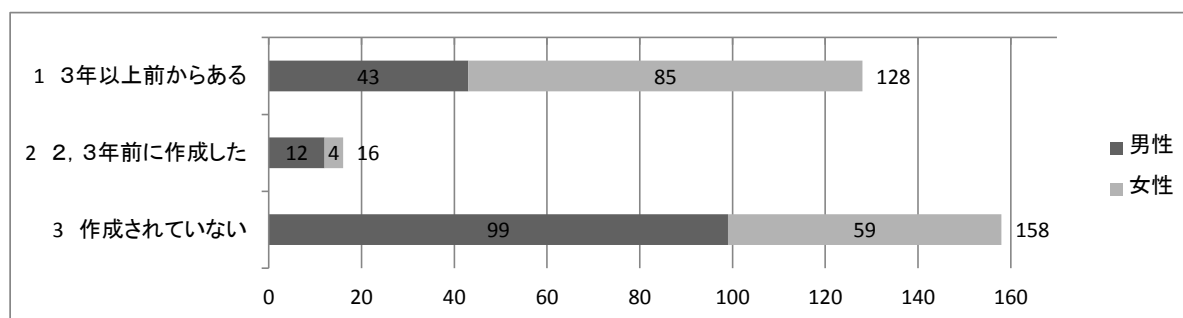
問Ⅴ－７ (育児休業を取得した方、これから取得する予定の方に伺います。)
育児休業制度に関する取得手続き、経済的な支援等の情報提供(条例、規則や人事課の資料等)について



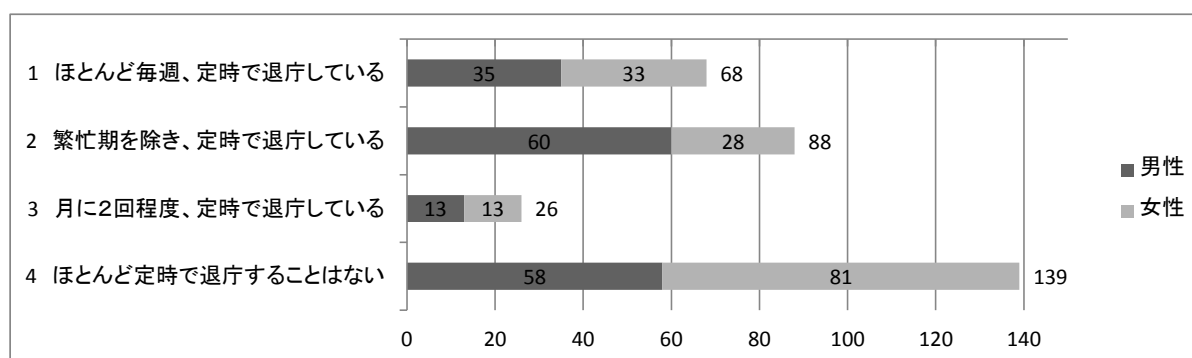
問Ⅵ－１ あなたの職場では、どうすれば時間外勤務の削減ができると思いますか。



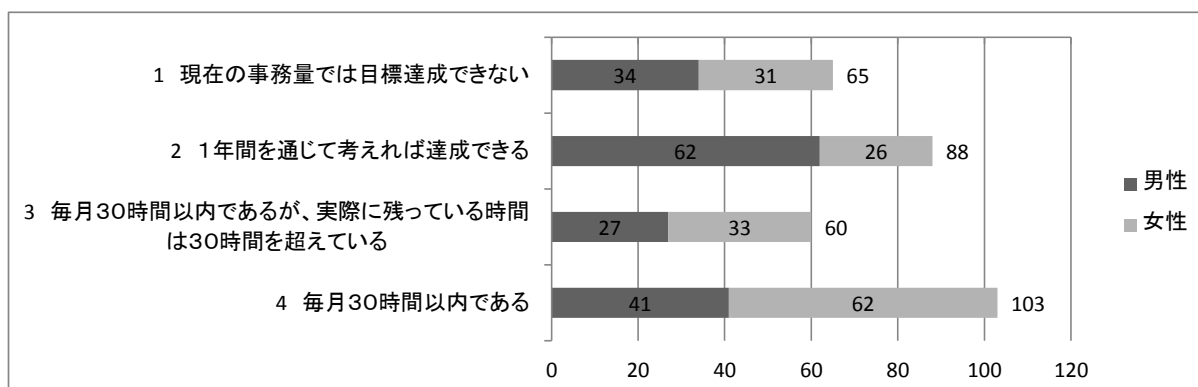
問Ⅵ-2 あなたの職場では、定例的、恒常的業務に係る事務処理のマニュアルがありますか。



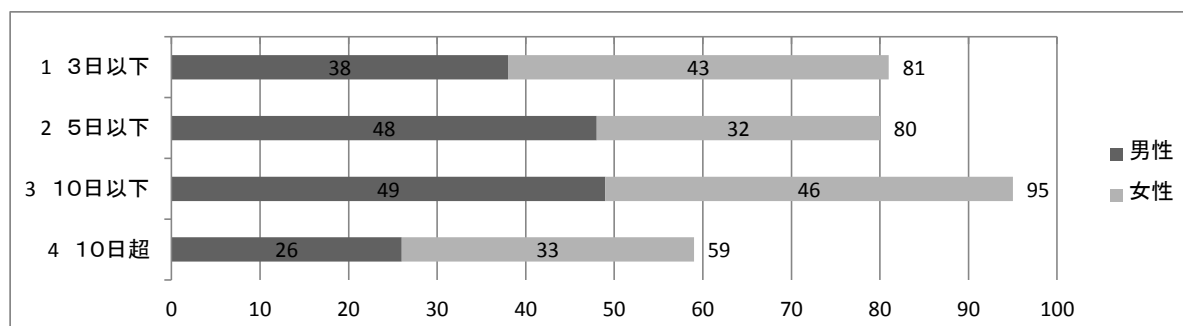
問Ⅵ-3 あなたは、全庁的な定時退庁日（ノー残業デー、毎週水曜日）に、定時に退庁していますか。



問Ⅵ-4 1か月の時間外勤務の上限目標を30時間としていますが、この目標についてどう考えますか。

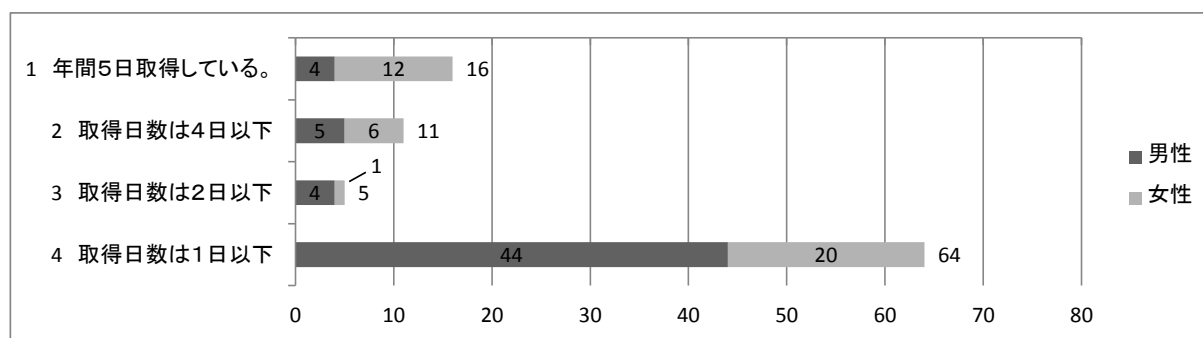


問Ⅶ-1 あなたの昨年度の年次休暇の取得日数は何日ですか。

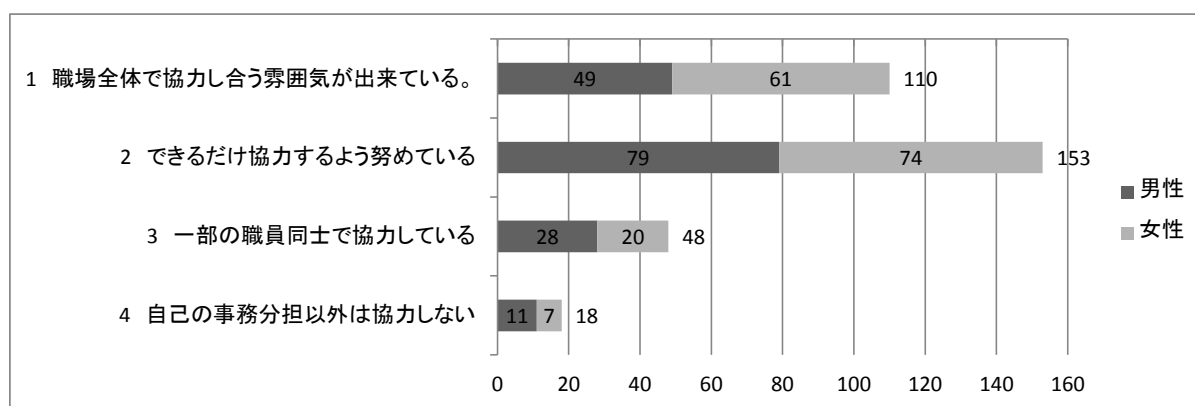


問Ⅶ-2 就学前のお子さんのいる方にお尋ねします。

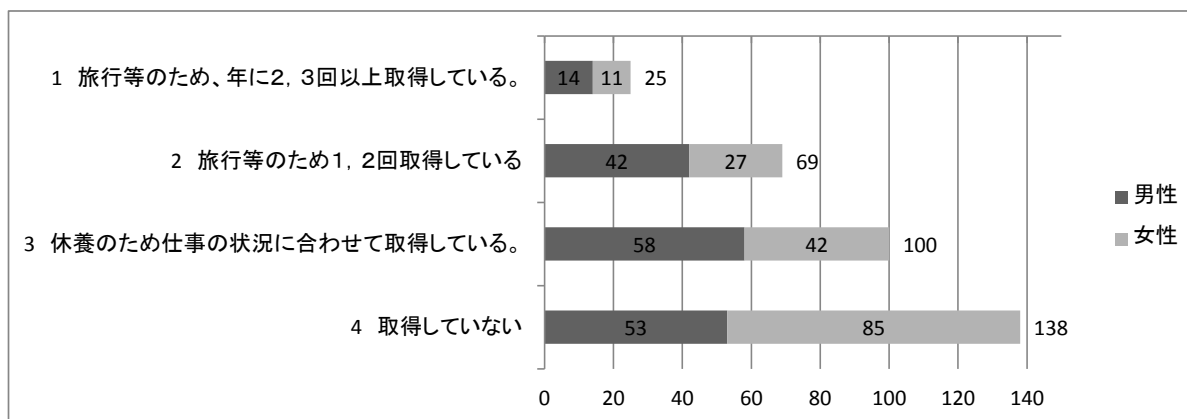
子の看護休暇の制度がありますが、お子さん看護のために平成22年度以降に特別休暇を取得していますか。



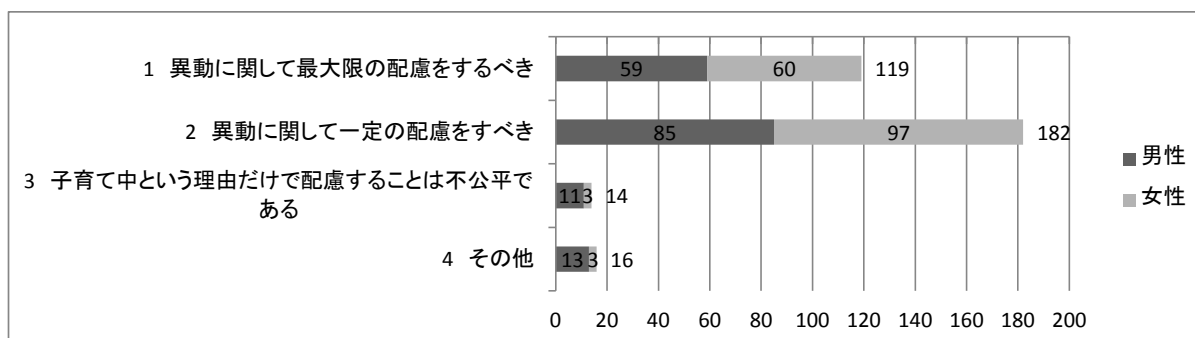
問Ⅶ-3 あなたの職場では、年休を取得しやすいよう、職員が相互に協力していますか。



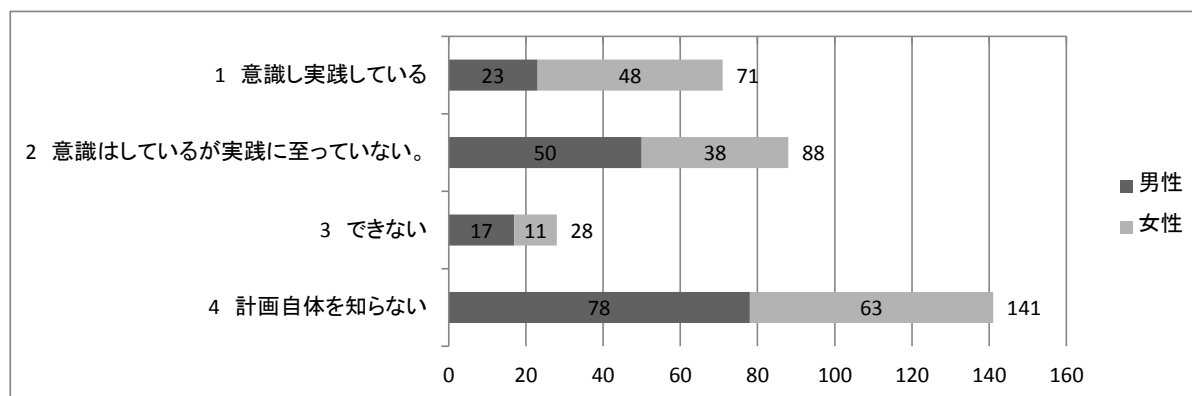
問Ⅶ-4 あなたは、祝日や週休日の前後で年休を計画的に取得していますか。



問Ⅷ 子育て中の職員の異動に関して、一定の配慮をしたうえで定期人事異動を実施していますが、この対応について、あなたは、どう思いますか。



問Ⅹ－１ 日頃、子育てを支援する職員行動計画を意識し、出来ることは実践していますか。



問Ⅹ－２ 男女がともに仕事と子育ての両立を図るために必要なものは何だと思いますか。

