

# 松江市職員子育て支援プログラム

## ～職員みんなで支え合う子育てのために～

次世代育成支援対策推進法「特定事業主行動計画」



島根県松江市

平成25年4月

## 目次

- 1 はじめに (子育て支援プログラムってなんだろう?) . . . . . P 1
- 2 計画期間 (いつから始まっているの?) . . . . . P 2
- 3 推進体制 (だれがするの?) . . . . . P 2
- 4 それぞれの役割について (自分の立場はどこかな?) . . . . . P 2
- 5 具体的な取り組み(子育てがしやすい勤務環境をつくろう！)
  - (1) まず制度を知ることからはじめよう . . . . . P 3
  - (2) 職員が父親・母親になることがわかったら  
(まず、どうしたらいいの?) . . . . . P 4
  - (3) 妊娠中 (元気な赤ちゃんを産みたい!) . . . . . P 6
  - (4) 産前休暇期間に入る前に (もうすぐ生まれるよ!) . . . . . P 8
  - (5) 出産時 (生まれた！おめでとう!) . . . . . P 9
  - (6) 産後休暇・育児休業期間 (育児ってたいへん!) . . . . . P 11
  - (7) 復職時 (なんだかドキドキ) . . . . . P 13
  - (8) 子育てしながら(まだまだこれから)～ワーク・ライフ・バランス～ . . . . . P 13
  - (9) 人事異動についての配慮 . . . . . P 16
  - (10) 子育てに関する相談窓口 . . . . . P 16
  - (11) 子育てバリアフリー . . . . . P 17
  - (12) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 . . . . . P 17
- 6 おわりに . . . . . P 17

## 1 はじめに（子育て支援プログラムってなんだろう？）

我が国における急速な少子化の進行と、家庭や地域を取り巻く環境の変化の中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つ環境を整備していくことに、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて取り組んでいくため、次世代育成支援対策推進法が平成15年に制定されました。

これを受け、本市では平成17年4月から平成22年3月までを計画期間とする「松江市職員子育て支援プログラム～みんなで支えよう、次世代の子どもたち～」を策定し、職員が男女を問わず仕事にも家庭生活にも生き生きと取り組むことができる環境の整備に努めてきました。

それに続く平成26年度までの計画として、これまでの計画を踏襲しつつ、「松江市職員子育て支援プログラム～仕事と子育ての両立のために～」を策定し、仕事と子育てを両立できる環境づくりに引き続き取り組んできましたが、これまでの実施状況や職員アンケートの結果から、制度の周知不足や男性の育児休業取得率の低さなど、取り組みが十分でないことが明らかになりました。

本計画を策定してから概ね3年が経過したことから、このことを踏まえて計画の見直しを行い、「職員みんなで支え合う子育てのために」という新たなサブタイトルの下、より具体的な行動を示すこととしました。

この計画を実行していくためには、男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、互いに理解を深め合うことが重要であり、そのために一番必要になってくるのが「対話」です。プログラムや制度の説明、職場内での役割分担、育児休業中や育児中の職員への声かけなど、「対話」を通して子育てしやすい職場環境を全員でつくり、「仕事と子育ての両立」の実現を目指します。

この計画が、私たちの職場だけの取り組みで終わることなく、地域全体で次代の子どもを育成していくための取り組みとなるよう、各々が自分の役割を十分に果たしながら、安心して子育てができる環境づくりに一体となって取り組みましょう。

## 2 計画期間（いつから始まっているの？）

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の取組による時限法です。このプログラムは、その後半の5年間（平成22年度から平成26年度まで）を計画期間として策定した「松江市職員子育て支援プログラム～仕事と子育ての両立のために～」を見直し、平成25年4月1日から平成27年3月31日までの取組について定めています。

## 3 推進体制（だれがするの？）

各任命権者の人事担当課等で構成する「松江市職員子育て支援プログラム推進委員会」を設置し、各年度毎に行動計画の実施状況を点検し、推進します。その際、行動計画を変更する必要がある場合には職員全般の意見を聞き、適宜計画を見直します。

また、このプログラムは、松江市に常時勤務する職員を対象とします。

## 4 それぞれの役割について（自分の立場はどこかな？）

このプログラムが確実に実施されるためには、「誰が」、「いつ」、「何」を行動するのかについて明確にしておく必要があります。

職員一人ひとりがそれぞれの役割を理解し、実施するために、「誰が」を次の区分で示しています。

- \* 全職員・・・・・・・・・・管理職員、母親又は父親になる職員を含む全ての職員
- \* 母親になる職員・・・・・・・・妊娠が分かった女性職員、及び出産した女性職員
- \* 父親になる職員・・・・・・・・妻の妊娠が分かった男性職員、及び妻が出産した男性職員
- \* 周囲の職員・・・・・・・・母親又は父親になる職員の上司・同僚等
- \* 管理職員・・・・・・・・所属長（課長・室長等）
- \* 係長等・・・・・・・・係長、グループリーダー等のポスト職
- \* 子育てアドバイザー・・・・子育て経験があり、他の職員の子育て支援に適任として人事担当課が任命する職員
- \* 人事担当課・・・・・・・・人事課、福利厚生室等

## 5 具体的な取り組み(子育てがしやすい勤務環境をつくろう！)

職員誰もが、お互いに助け合い、支え合って、子育てしやすい勤務環境を実現できるよう、具体的な数値目標を定めて以下の取り組みを進めます。

### (1) まず制度を知ることから始めましょう

職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容や子育て支援の制度について理解を深めましょう。さらに、身近な職場単位でお互いに助け合い、対話を通じて子育てしやすい環境づくりに努め、子育てに関する制度を利用しやすい雰囲気を作りましょう。

#### <全職員>

○庁内 LAN 等に掲載する本プログラム、仕事と子育ての両立を支援する制度、関連情報（以下「庁内 LAN 掲載資料」という）等をよく読んで、職場において妊娠している人や子どもを育てている人が、そのような制度を利用しやすい雰囲気を全員で作らしましょう。

#### <管理職員>

○あらかじめ子育てに関する各種制度を、自身に問いかけながら常に理解しておくとともに、利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。  
○職員が自分の立場を理解できるように努め、会議などの場で職員の業務分担のシュミレーションを行うなど、いつでも誰でも育児が行える環境整備に努め、協力できる体制をつくりましょう。また、いつでも相談に応じましょう。

#### <人事担当課>

[全職員] に

○職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」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（例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。  
○各種制度について庁内 LAN に掲載し、いつでも閲覧できるようにしたり、子育て支援に関する最新情報や体験談、制度の利用状況を「職員だより」等で配信するなど情報提供するとともに、松江市職員子育て支援プログラム推進委員会により意識啓発や取得の促進に努めます。  
○アンケートの実施により職員ニーズを把握し、よりよい環境づくりに生かします。

[管理職員] に対し

○職員の子育て支援について十分理解が深まるよう年 1 回は研修を行います。また、不足する部分は、庁内 LAN 掲載資料等により、仕事と子育ての両立支援に関する制度や役割について周知徹底するとともに、いつでも相談に応じます。

[係長等] に対し

○仕事と子育ての両立支援に関する制度や役割についての周知徹底、意識啓発を図ります。

『目標』このような取り組みを通じて、平成26年度までに

・子育て支援プログラムの認知率を100% にします。

(平成22年度組合員アンケート16%、平成24年度管理職アンケート40%)

## (2)職員が父親・母親になることがわかったら (まず、どうしたらいいの?)

子育ては母親だけの仕事ではありません。父母ともに協力し、育児に携わっていくことは、子どもの成長に良い影響を与えます。

特に父親になる職員は、まず父親としての意識改革から始めましょう。

### <母親になる職員>

○各種制度を活用した休暇制度など、出産、子育てプランを立てましょう。

○各種制度について庁内LAN掲載資料をよく読み、わからないことがあれば周囲の職員や子育てアドバイザー等に積極的に相談しましょう。

[管理職員] に

○諸制度活用及び人事上の配慮、職場の協力体制づくりのためにも、できるだけ早く相談し、育児連絡票を提出しましょう。

[周囲の職員] に

○スムーズに業務を引き継げるよう、係長等と相談しながら仕事の整理をしましょう。

### <父親になる職員>

○各種制度を活用した休暇取得など、子育てのプランを立てましょう。

○各種制度について、庁内LAN掲載資料をよく読み、わからないことがあれば周囲の職員や子育てアドバイザー等に積極的に経験談を聞いたり相談したりしましょう。そのために、日頃から周囲とコミュニケーションをとりましょう。

[管理職員] に

○諸制度活用及び人事上の配慮、職場の協力体制づくりのためにも、できるだけ早く相談し、育児連絡票を提出しましょう。

○日頃から上司とコミュニケーションをとり、わからないことがあれば相談しましょう。

### <管理職員>

○本人からの報告を踏まえ、状況を十分見極めながら本人に対する業務上の配慮を行うとともに、職場の協力体制を築きましょう。

○本人の意向を踏まえつつ、職場内にも周知し、父親になる職員、母親になる職員に対する配慮を指示しましょう。

[人事担当課] へ

- 職員から提出された育児連絡票を提出しましょう。
- 人事担当課から諸制度等について説明を受けましょう（可能な場合は、母親になる職員又は父親になる職員と一緒に説明を受けてください）。
- 臨時的任用等による代替要員の確保等が必要な場合は、協議しましょう。

[母親になる職員] や

[父親になる職員] に

- 各種制度の積極的な活用を促しましょう。

### <係長等>

- 管理職員を補佐し、父親、母親になる職員が安心して子育てができる職場の環境を整えましょう。

### <人事担当課>

[母親になる職員] や

[父親になる職員] に

- 諸制度や関連情報、相談窓口に関する情報や子育てアドバイザーの役割をわかりやすく説明し、制度の活用を促します。

[管理職員] に

- 諸制度や母性保護及び母性健康管理、管理職員の役割について説明をし、その実施状況を把握します。
- 協力しやすい職場の役割分担になっているか確認します。

『目標』：このような取り組みを通じて、平成 26 年度までに  
・育児連絡票提出率を 100% にします。

#### \*子育てアドバイザーについて

人事担当課は、子育て経験を持っている職員の中から、子育て支援に適任と思われる職員を子育てアドバイザーとして任命します。男性、女性複数人で構成し、任命された子育てアドバイザーは全職員へ周知します。

子育てアドバイザーの主な任務は、対象職員に対する声掛けや、相談役、各種制度の説明など不安や不満の解消に対象職員と一緒に努めます。

### (3)妊娠中（元気な赤ちゃんを産みたい！）

妊娠中の女性は、つわりなど体調の変化はもちろんのこと、喜びや不安で精神的にも不安定な時期です。

母親とお腹にいる子どもを守るためには、妊娠中の女性職員が安心して業務ができるようにしなければなりません。妊娠中の女性職員を保護するために、深夜勤務および時間外勤務の制限、通勤緩和休暇などの制度があります。職場が一体となって妊婦と赤ちゃんを守りましょう。

#### <母親になる職員>

- 庁内 LAN 掲載資料や、関係法令（労働基準法等）により制度を理解し、「産前産後の保健指導又は健康診査のための休暇」や「通勤緩和休暇」、また「深夜勤務制限」や「超過勤務制限」など母性保護および母性健康管理に関する制度を適切に活用し、健康に気をつけながら勤務しましょう。
- 有給休暇等を活用して「子育て支援サロン」などを積極的に利用し、情報交換や交流を図りましょう。
- 育児や仕事に対する不安があれば、周囲の職員や子育てアドバイザーと積極的に意見交換や相談をしましょう。

#### <父親になる職員>

- 仕事を効率的に終わらせ、定時退庁を心掛け、妻の助けになりましょう。
- 有給休暇等を活用して「子育て支援サロン」などを積極的に利用し、情報交換や交流を図りましょう。
- 育児や仕事に対する不安があれば、周囲の職員や子育てアドバイザーと積極的に意見交換や相談をしましょう。
- 育児休業を取得する予定があるときは、係長等と相談しながら業務を整理しましょう。

#### <管理職員>

- 庁内 LAN 掲載資料等をよく読んで制度を理解し、母親になる職員又は父親になる職員に対し、制度の利用を促しましょう。その際は、その母親になる職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮しましょう。
- 職員の産前休暇、育児休業に向けて、職場の業務分担を見直しましょう。

##### [母親になる職員]に

- 母性保護、母性健康管理の観点から「産前産後の保健指導又は健康診査」「通勤緩和休暇」など各種制度の適切な活用を勧めましょう。
- 妊娠中及び産後 1 年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務等について制限されています（労働基準法第 66 条）。適正な業務管理を心がけるとともに、妊産婦の身体的負担の軽減に努めましょう。



[係長等]に

○係内の協力体制の状況や、代替要員の配置の必要性などを確認しましょう。

[人事担当課]に

○代替要員が必要な場合は人事担当課に速やかに要望し、引継ぎを含め特定の職員が超過勤務とならないよう環境を整えましょう。

### <係長等>

○職場内のコミュニケーションを促進して、母親になる職員が、母子健康保持のための制度を積極的に活用できるような環境づくりに努めるなど、職場全体の支援体制を整えましょう。

[母親になる職員]と

○コミュニケーションをとり、精神的・身体的負担の軽減のため、状況の把握に努めましょう。

[管理職員]に

○必要に応じて代替要員について協議しましょう。

### <周囲の職員>

[母親になる職員]が

○安心して子どもを産めるよう、出産後に元気に復職できるよう、妊娠や出産に対しての理解を深め、職場全員で協力しましょう。

### <人事担当課>

○管理職員の要望により、速やかに代替職員を配置するよう努めます。

[管理職員]に

○職場内の協力体制がとれているかどうか、また一定の職員に過度な負担がかかっているか確認します。

[母親になる職員]に

○「子育て支援相談窓口」を周知し、各種制度、手続きや健康に関する相談を随時受け付け、わかりやすく説明します。

○産前産後休暇前に、各種制度、手続きについてわかりやすく説明をします。

## (4)産前休暇期間に入る前に（もうすぐ生まれるよ！）

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩です。配偶者はあなたのサポートを必要としています。また、育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。

父親になる職員が、妻の出産補助休暇を取得しやすい雰囲気全員で作りましょう。  
また、母親になる職員が安心して産前休暇期間に入れるよう、職場全体で協力しましょう。

### <母親になる職員>

○これからの産前産後休暇・育児休業に備え、仕事の引継ぎができるよう業務の整理をしましょう。

[管理職員]に

○出産予定、休暇取得予定を連絡しましょう。

### <父親になる職員>

[管理職員]に

○出産予定、休暇取得予定を連絡しましょう。

### <管理職員>

○職場の業務分担を見直しましょう。

[父親になる職員]に

○「妻の出産補助休暇」や「夫の育児参加休暇」を積極的に取得して、妻の出産をサポートをするよう働きかけましょう。

[人事担当課]に

○必要に応じて代替要員の配置を要望しましょう。

### <係長等>

[周囲の職員]の

○業務量や精神的・身体的な負担の状況把握と、代替要員配置についての管理職協議をしましょう。

### <周囲の職員>

[母親になる職員]が

○産前休暇期間に入るまで安心して業務が出来るよう、職場全員で協力しましょう。

### <人事担当課>

○管理職員の要望があれば速やかに代替要員を配置します。

『目標』：このような取り組みを通じて、平成26年度までに

・女性職員の産前休暇8週間取得率を100%

・男性職員の「夫の育児参加休暇取得率」を100%

にします。

## (5) 出産時（生まれた！おめでとう！）

家族で子育ての喜びを実感し、子育ての始まりの時期の親子の時間を確保しましょう。特に父親が、子どもが生まれた当初から育児にかかわることが、その後の子育てに大きな意味を持つと言われていますので、男性職員も子育てに専念できる一定の期間を持つことが重要です。

### <母親になる職員>

[管理職員] や

[人事担当課]に

○出産後は電話等で報告しましょう。

○庁内LAN掲載資料などを参考に、育児休業や特別休暇を積極的に取得しましょう。

育児休業を取得する場合は、手続きを行いましょ。

### <父親になる職員>

○庁内LAN掲載資料などを参考に、育児休業や特別休暇を積極的に取得しましょう。

○「妻の出産補助休暇」や「夫の育児参加休暇」を積極的に取得して、妻の出産をサポートしましょう。

[管理職員] に

○出産の報告をしましょう。

○休暇取得予定を連絡しましょう。

[人事担当課]に

○育児休業を取得する場合は、手続きを行いましょ。

[周囲の職員] に

○早めに休暇取得予定を連絡し、休暇中の業務を依頼しましょ。

### <管理職員>

○職員が育児休業に入る際には、安心して休業に入れるよう職場内の業務分担の見直しを行いましょ。

[父親になる職員] に

○積極的な制度の活用を促しましょ。

[係長等] に

○職員の休暇、休業の予定を連絡しましょ。

○必要に応じて業務の見直しを指示しましょ。

[周囲の職員] に

○職員の休暇、休業の予定を連絡しましょ。

○過度な負担がかかっていないか確認し、必要に応じて業務分担を見直ししましょ。

### <係長等>

[周囲の職員] の

○業務分担に配慮しましょう。

### <周囲の職員>

[父親になる職員] が

○安心して休暇取得できるよう、職場全員で協力しましょう。

### <人事担当課>

[管理職員]に

○職場内の協力体制が取れているかどうか、また一定の職員に過度な負担がかかっていないか確認します。

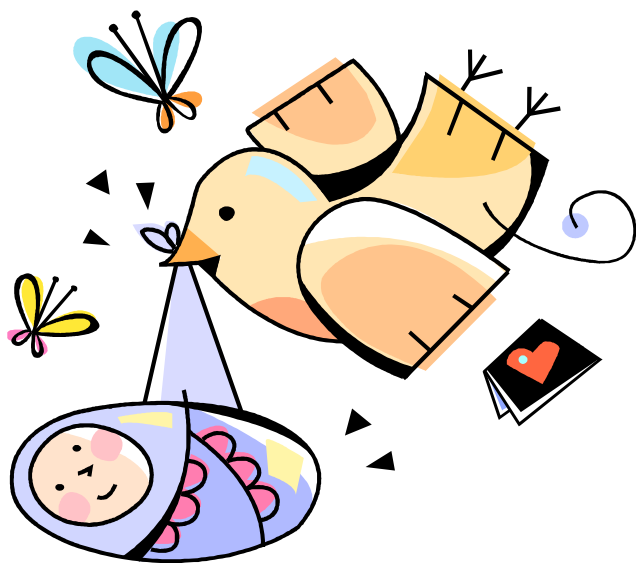
[父親になる職員] に

○積極的な制度の活用を促します。

『目標』：このような取り組みを通じて、平成 26 年度までに

・男性職員の「妻の出産補助休暇取得率」を100%

にします。



## (6)産後休暇～育児休業取得期間（育児ってたいへん！）

育児休業は、子どもが3歳に達する日まで取得できます。育児休業を取りやすい環境をつくり、休業を取得する職員が安心して子育てができるよう職場全員で協力しましょう。

育児休業取得中の職員は、職場の情報が途絶えがちになることで、孤独や不安を感じたり、家族以外の大人と話す機会が少なくなって気うつになったりしがちです。積極的に電話や電子メール等を活用して情報交換を行い、安心して休業できる環境を整えるとともに、育児休業から復職する職員のサポートをしましょう。

また、父親が積極的に子育てにかかわることは、子どもの健やかな成長、発達にプラスになるだけでなく、自分の住む地域に新しいネットワークができ、活動範囲が広がります。男性職員の育児休業の取得率は、現状では極めて低い水準にあります。今後は父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業を取得しましょう。

### <母親になる職員><父親になる職員>

- 育児休業取得中は市のホームページや市報等により情報収集を行いましょう。
- 復職に向けては、子育ての合間を利用して「子育て支援サロン」を利用したり、不安なことがあれば、周囲の職員や子育てアドバイザーへ相談するなどして心身の準備を進めましょう。
- 復職3カ月前を目途に職場へ連絡をとり、自分から積極的に職場とのコミュニケーションを図りましょう。それ以外の時でも、積極的な情報交換に努めましょう。

### <管理職員>

- 職場の業務分担を確認し、特定の職員に過度な負担がかからないように努めましょう。
- 育児休業中の職員の職場復帰に向けて、課内会議などで業務分担の見直しや、周囲の職員の理解を得るなどの協力体制を築き、支援できる環境を整えましょう。

[母親になる職員] や

[父親になる職員] に

- 復職3カ月前を目途に電話やメールなどで連絡をとり、職場復帰に対する不安を払拭するとともに、復職後に利用できる制度の説明をしましょう。それ以外の時でも、積極的な情報交換に努めましょう。

### <係長等>

- 管理職員を補佐し、係内会議を通して周囲の職員の協力体制を築いた上で、子育てを行う職員の相談役になるよう努めましょう。
- 育児休業中の職員に職場の様子、業務の状況などについて、係の中で情報提供する連絡体制を整え、定期的に連絡しましょう。

## <周囲の職員>

[母親になる職員] や

[父親になる職員] が

○育児休業取得中に安心して育児ができるよう、また、復職する際の不安を軽減できるように、休業中の職員と積極的に情報交換を行ないましょう。

○休業中の職員との会話を通して、子育て支援ができる環境整備に努めましょう。

## <人事担当課>

○必要に応じて後任配置、任期付職員の採用又は臨時的任用により代替要員を確保します。

[管理職員] に

○職場の業務分担を確認し、特定の職員に過度な負担がかからないように確認します。

[母親になる職員] や

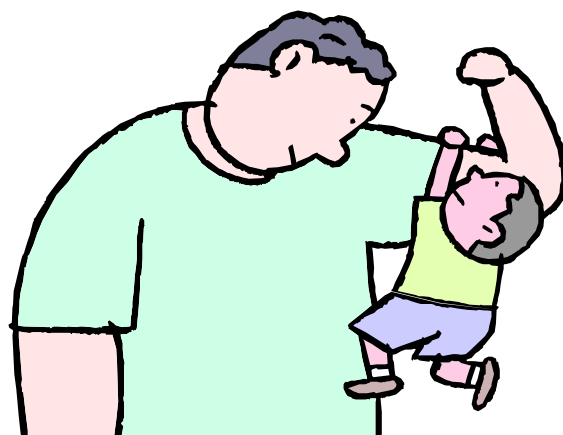
[父親になる職員] に

○育児休業中（産前産後休暇含む）の職員を対象とした子育て支援サロンを定期的開設し、各種相談対応と情報提供を行なうほか、当事者同士の情報交換、交流の場とします。

○子育てアドバイザーを通じ、育児に関する不安や、復職等の相談に随時対応します。

『目標』：このような取り組みを通じて、平成 26 年度までに

・男性職員の育児休業取得率を 10%（平成 24 年 1.2%）にします。



## (7)復職時（なんだかドキドキ）

復職する職員は、長期間職場から離れていたため、復職しても仕事についていけないのではないかと不安になりがちです。また、復職直後は業務に慣れるまで時間がかかるものです。育児休業を取得した職員がスムーズに復職するために、職場全体でサポートしましょう。

### <管理職員>

[母親になる職員] や

[父親になる職員] に

- 育児休業から復職した職員と、復職後1週間以内を目途に面談し、職員の不安の払拭に努めるとともに、職員の状況に応じた支援を行いましょう。

### <周囲の職員>

[母親になる職員] や

[父親になる職員] が

- 安心して復職できるよう、復職のサポートを行いましょう。
- 自分が制度を取得した効果などを話しましょう。

### <人事担当課>

[全職員] に

- 「職員だより」を通じて、復職職員の感想や、意見、職場内での支援の取り組みなど、積極的に公表するよう努めます。

『目標』：このような取り組みを通じて、**みんなが元気に復帰できるようにします。**

## (8)子育てしながら（まだまだこれから）～ワーク・ライフ・バランス～

小さい子供は病気などにもかかりやすく、急な発熱などにも対応しなければなりません。子育て支援サービス（まつえファミリーサポートセンターなど）を上手に活用しましょう。

育児休業以外の方法で仕事と育児を両立させるための制度なども活用することもできます。また、職場では業務分担などについてよく検討し、全体でサポートしましょう。

## **超過勤務を縮減しよう**

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、すべての職員の切実な願いです。この計画は子育て支援の観点から策定したのですが、すべての職員が時間外勤務の縮減に努めましょう。

### **<全職員>**

○常に業務の効率的な遂行を心掛け、超過勤務を縮減するよう努め、ノー残業デーはできるだけ早く退庁しましょう。周囲の職員とも声を掛け合いましょう。

### **<母親になる職員><父親になる職員>**

○育児休業以外にも子育て支援の制度（育児時間休暇、部分休業等）がありますので、必要に応じて活用しましょう。

○業務の効率的な遂行により、定時退庁を心掛け、子どもと一緒に過ごす時間を持ちましょう。

### **<管理職員>**

○日頃から、業務改善や業務進行管理に努め、職員に定時退庁を呼び掛けるとともに、超過勤務縮減に取り組みましょう。

○職員とのコミュニケーションを図り、職員の健康管理に努めましょう。

○ノー残業デーには、やむを得ない場合を除いて時間外勤務の命令を控えましょう。

[母親になる職員] や

[父親になる職員] に

○子育てを行う職員には、子どもと一緒に過ごす時間を増やすよう、適時定時の退庁を呼びかけましょう。

### **<人事担当課>**

[全職員] に

○ノー残業デーには、健康維持と総労働時間短縮に加え、「ワーク・ライフ・バランスを考慮してゆとりある生活をめざす」といった趣旨も取り入れ、定時退庁を促します。

○超過勤務縮減のための具体的な取り組みは「総労働時間短縮推進委員会」において引き続き議論を深め、環境整備の徹底を図ります。

## **休暇の取得を促進しよう**

なかなか休暇が取れないということは、子育て中の職員はもちろん、すべての職員の悩みです。この計画は子育て支援の観点から策定したのですが、休暇を取得しやすい職場環境をつくり、休暇取得を促進しましょう。

### **<全職員>**

○ワーク・ライフ・バランスを考え、計画的に年次有給休暇を取得しましょう。



## <母親になる職員><父親になる職員>

○計画的に年次有給休暇を取得し、子どもと一緒に過ごす時間を増やしましょう。

[周囲の職員]と

○日頃からコミュニケーションをとって、急な子の看護休暇取得にも業務に支障が生じない手立てを講じておきましょう。

## <管理職員>

### ①子の看護休暇の周知と活用

子どもが病気・負傷等の際に取得できる「子の看護休暇」（特別休暇）の制度を職員に周知しましょう。日頃から職場の協力体制を整え、情報の共有化を図り、子の看護など急な休暇取得にも対応できる職場環境を整えましょう。

### ②年次有給休暇取得の促進

管理職員は、日頃から業務改善や業務進行管理に努め、職員が休暇を取得しやすい職場環境を作りましょう。特に子育て中の職員に対しては、保育所や学校の行事、子どもの夏休み、春休みなどに年次有給休暇を取得するよう働きかけましょう。

### ③連続休暇取得の促進

夏季連続休暇については、職場内で取得計画書を作成し、夏季休暇期間（7～9月）における5日（週休日、祝日含む）以上の連続休暇取得の促進を図りましょう。

## <係長等>

[母親になる職員]や

[父親になる職員]が

○休暇取得がしやすいよう職員とのコミュニケーションを図りましょう。

[周囲の職員]の

○急な休暇取得にも対応できる職場環境を講じておきましょう。

## <周囲の職員>

[母親になった職員]や

[父親になった職員]が

○子の看護休暇取得の際には、周囲の職員で協力してサポートしましょう。

- ・『目標』：このような取り組みを通じて、平成26年度までに
  - ・時間外勤務時間を 10 %減
  - ・年次有給休暇平均取得日数を 10日（平成23年 8.8日）
  - ・女性職員の育児時間取得率を 100% にします。

## (9)人事異動についての配慮

### <母親になる職員><父親になる職員>

[管理職員] に

○自己申告書を利用するなどして、配慮されたい家庭状況について早めに情報提供しましょう。

### <管理職員>

[人事担当課] に

○子育て中の職員から、人事に関する相談を受けた場合は、速やかに人事担当課へ申しま  
しょう。

### <人事担当課>

[母親になる職員] や

[父親になる職員] の

○自己申告書などをもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

## (10)子育てに関する相談窓口

### <母親になる職員><父親になる職員>

[子育てアドバイザー] に

○出産や子育てに関して、知りたいこと、わからないこと、悩みなどがあれば気軽に相談し  
ましょう。

### <人事担当課>は

[母親になる職員] や

[父親になる職員] のために

○出産や子育てに関する窓口で随時相談に応じます。

- ・各種休暇、育児休業等、勤務時間等の制度、手続き
- ・共済組合による支援措置
- ・妊娠している職員本人や妊娠している配偶者の健康状態
- ・子どもの健康や子育てに関する悩み

#### 《出産・子育てに関する相談窓口》

- 本 庁：人事課人事研修係（内線5131）、福利厚生室（内線5133）
- 水道局：総務課（TEL 55-4843）
- ガス局：経営総務課（TEL 21-1881）
- 交通局：総務課（TEL 60-1117）
- 市立病院：総務課（TEL 60-8008）

## (11)子育てバリアフリーの推進

### <全職員>

- 子ども連れでも利用しやすい庁舎環境を整備し、訪れる市民の利便を図りましょう。そのために、日頃から乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室等の設備がある場所を確認しておき、必要な場合は案内しましょう。
- 子育て施設を利用する人の対場に立って、懇切丁寧な対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーを充実させましょう。
- 今後も随時点検し、子育てバリアフリーを進めていきます。

## (12)子ども・子育てに関する地域貢献活動

### <全職員>

- 市職員は、同時に地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されています。PTA活動や地域のスポーツ、文化活動など大人と子どもがふれあう様々な機会に積極的に参加し、地域全体で子供の成長を支えていきましょう。

### <管理職員>

- 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

### <人事担当課>

- 自己申告書に地域貢献活動の取り組みを記載させることを通じて、職員にその必要性を啓発します。

## 6 おわりに

次代を担う子どもたちが、健やかに生まれ育ち、また、職員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮していくためには、家庭生活の充実が重要となります。こうした子育てと仕事の両立は、子育て世代の職員が、関係する制度等を積極的に活用するだけでなく、周りで支える職場や職員の理解と協力があってはじめて実現されるものです。

全ての職員一人ひとりが「子育て」を自分自身のことと捉え、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、「職場全体で取り組み」ましょう。

「子育て環境日本一」を目指す松江市の職員として、まず私たちの職場から着実に取り組みを推進し、やがては地域社会全体における次世代育成の環境づくりに貢献していきましょう。