



人吉市 育児に親しむ職員プログラム【改訂版】
～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」

目 次

1 はじめに	- 2 -
2 プログラムの期間	- 3 -
3 プログラムの実施に当たって	- 3 -
(1) プログラムの対象は.....	- 3 -
(2) それぞれの役割を理解しましょう	- 3 -
(3) 円滑、着実な計画実施のために	- 4 -
4 具体的な取り組み	- 5 -
(1) まず、制度を知ることからはじめましょう	- 5 -
(2) 母親とお腹にいる子どもを守るために	- 6 -
(3) 父親・母親になるとわかったら	- 6 -
(4) 子どもの出生時に父親が5日間以上の連続休暇を取得しやすい環境をつくるために	- 7 -
(5) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために.....	- 8 -
(6) 育児休業以外の方法で仕事と育児を両立させるために	- 10 -
(7) 時間外勤務を縮減するために.....	- 12 -
(8) 年次休暇の取得を促進するために.....	- 13 -
(9) 子育てバリアフリーを促進するために	- 14 -
(10) 子育てに関する地域活動に貢献するために	- 14 -
(11) 子どもと触れ合う機会を充実させるために	- 14 -
5 おわりに	- 16 -





1 はじめに

我が国では高齢化とともに、年々少子化が進んでいます。このような社会情勢を受けて、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう義務付けています。

これを受け本市では、本市の職員（議会、教育委員会、その他各委員会の事務局職員を含む）を対象に「人吉市育児に親しむ職員プログラム～職員みんなで支え合う子育てのために～」を平成17年7月に策定しました。

この「人吉市育児に親しむ職員プログラム～職員みんなで支え合う子育てのために～」は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法である次世代育成支援対策推進法の前半期間（平成17年度～平成21年度）を計画期間としたものです。

今回、この5年間の実施結果を踏まえ、計画内容を見直し、計画期間中における公務員制度や社会情勢の変化、子育て中の職員のニーズに柔軟に対応するため、平成22年度から平成26年度までの後半期間を計画期間とした「【改訂版】人吉市育児に親しむ職員プログラム～職員みんなで支え合う子育てのために～」を新たに策定しました。

男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員のみなさんひとり一人が、この計画の内容を自分自身のことととらえ、身近な職場単位でお互いに助け合い、支えあっていきましょう。

また、この計画を通じた子育て支援の取り組みが、本市の民間企業等の職場にも波及し、官民一体となった取り組みに発展していくことを願っています。

平成21年 8月 1日

人 吉 市 長
人 吉 市 議 会 議 長
人 吉 市 教 育 委 員 会
人 吉 市 農 業 委 員 会
人 吉 市 代 表 監 査 委 員





2 プログラムの期間

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年間の時限法です。

このプログラムは、その後半の期間である平成22年度から平成26年度までの5年間の計画期間としています。

記載されている項目は、平成22年度から実施することになります。また、このプログラムに掲げている数値目標は、計画の終期である平成26年度の達成目標です。

計画期間中においても公務員制度の見直しや社会情勢の変化、子育て中の職員のニーズに柔軟に対応するため、適宜計画の見直しを行うものとします。



3 プログラムの実施に当たって

(1) プログラムの対象は

本市の常勤職員全員です。具体的には、次の職場に勤務する職員です。

◎ 市長部局(水道局含む)、議会事務局、教育委員会、農業委員会事務局、監査委員事務局

(2) それぞれの役割を理解しましょう

このプログラムがきちんと実施されるためには、「誰」が、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には、以下のように区分して、それぞれの項目の前に主体となる職員を見出して表記しています。

人事管理部署	総務課及び市長部局以外についてはそれぞれの機関の人事担当部署
管理職	課・局・施設の長
子育て中の職員	勤務をしながら育児中及び育児をする予定の職員。育児休業中の職員
周囲の職員	子育て中の職員の上司・同僚等
全職員	対象職員全員

複数の区分に該当する職を同一の職員が兼ねている場合がありますが、その場合には、当てはまる全ての役割を果たしてください。

なお、本庁、各施設等で、それぞれの職場の業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこのプログラムの具体的な実施に努力していきましょう。





(3) 円滑、着実な計画実施のために

行政経営会議・政策審議会で、年度ごとのプログラムの実施状況をフォローし、必要に応じてプログラムの見直しなどを行います。

そのため、最低年1回、全庁的にそれぞれの職場（各課・局・施設単位）におけるプログラムの実施状況を点検して、その結果をプログラムの実施管理担当課である総務課に報告することとします。

なお、見直しにあたっては、必要に応じて、職員に対するアンケートやヒアリングを実施します。





4 具体的な取り組み

(1) まず、制度を知ることからはじめましょう

☆ 「すこやか子育て支援ハンドブック～仕事と子育てが両立できる職場環境づくりを目指して～」の配布

◎ 人事管理部署

改定前のプログラム(以下、「旧プログラム」といいます。)の取組として、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を分かりやすくまとめた「すこやか子育て支援ハンドブック～仕事と子育てが両立できる職場環境づくりを目指して～」(以下「ハンドブック」とします)を作成し、職員が必要とするときにいつでも閲覧ができるようグループウェアに掲載しました。

改定後のプログラム(以下、「新プログラム」といいます。)での取組においては、制度改正部分等を見直した最新版のハンドブックに改定し、各種制度の更なる周知を目的にグループウェア・職員情報誌「いっほ」にて啓発を行います。

また、初任者研修・一般職員の研修などの機会を捉え、「仕事と子育ての両立」についての更なる啓発を行います。

◎ 全職員(特に管理職)

配布された「ハンドブック」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全員で作らしましょう。

☆ 管理職等研修(主幹係長級研修を含む)

◎ 人事管理部署

管理職等が、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう、「サービスマニュアル」を総務課で作成、配布するとともに、管理職等に対し次世代育成支援のための必要なカリキュラム等を行います。

☆ 子育てアドバイザー

◎ 人事管理部署

子育て経験があり、他の職員の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。アドバイザーは複数名とし、男性、女性同数とします。「気軽に相談できる先輩」という感じで、あまり堅苦しいものではありませんので、アドバイザーの依頼があった場合は快く承諾願います。

任命されたアドバイザーを職員に周知するとともに、アドバイスを必要とする職員へあっせん紹介します。

☆ 職場環境や職員の意識改革

◎ 人事管理部署

以上のような資料冊子配付、研修などを通じて、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。

◎ 全職員

この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、行動には意識改革が伴わなければ何も変わりません。ひとり一人の職員が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。

(2) 母親とお腹にいる子どもを守るために

◎ 人事管理部署

厚生室に女性専用の休憩スペース(兼更衣室)を設け、女性職員が気軽に利用できるようにしました。また、妊娠中の女性職員が取得できる休暇制度等について、当該職員に周知、説明を行うとともに、全職員にも「ハンドブック」で周知徹底を図り、休暇等の申請に係る添付書類も簡素化しています。

新プログラムにおいても、引き続き「ハンドブック」の周知徹底を図り、職員の意見等に配慮しながら、職員の意識啓発、制度の使いやすさの向上、職場環境の改善に努めます。

◎ 管理職・周囲の職員

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の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた市の関係条例・規則によって保護されています。「ハンドブック」、「サービスマニュアル」等をよく読んで、適正な業務管理をしましょう。

◎ 子育て中の職員

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、市の関係条例・規則により保護されています。配布された「ハンドブック」をよく読んで、制度の適切な利用を心掛けましょう。

(3) 父親・母親になるとわかったら

◎ 子育て中の職員

父親・母親になることが分かったら、次のことに注意しましょう。

(職場への申し出はすみやかに)

- ❖ できるだけすみやかに(遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに)、育児をするようになることを管理職、人事管理部署に申し出るようにしましょう。また、必要に応じ直属上司等周囲の職員にも伝えるようにしましょう。このことは、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要です。

(子育ては父母の協力と助け合いで)

- ❖ 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、助け合っていかなければなりません。特に父親となる男性職員は、まずは父親としての意識改革から始めましょう。年休や特別休暇を利用して、保健センターや産婦人科医が実施する「両親学級」などに積極的に参加する





ようにしてください。

(4) 子どもの出生時に父親が5日間以上の連続休暇を取得しやすい環境をつくるために

本市に限らず、国や地方自治体においても、女性の取得率の増加に比べ、男性の育児休暇等の取得はなかなかすすまないのが現状のようです。

職員に対して行ったアンケートやヒアリングによると、男性の育児休暇等の取得については、男性職員だけではなく子育て中の女性職員のなかにも懐疑的な見方があるようです。

男性の育児休暇等が、なかなかすすまない要因にはさまざまなことが考えられますが、当面、男性の育児参加のための休暇取得を促進する方策として、特別休暇や年休等を組み合わせた「出生時の* 5日間以上の連続休暇取得」を奨励促進していくこととします。

◎ 人事管理部署

「出生時の5日間以上の連続休暇取得」を促進するために以下の取り組みを行います。

(「男性職員の育児参加のための休暇」を新設)

- ❖ 平成17年度に、特別休暇「男性職員の育児参加のための休暇」を新設しました。

この制度は、妻の* 産前産後期間中に出産に係る子又は未就学の子を養育する男性職員を対象とした制度で、取得日数の上限は5日です。これにより、子の出生時における連続休暇の取得を促進します。

- ❖ 庁内LANや啓発チラシで制度のPRをしたり、取得者の体験談を職員に紹介することにより、「育児のために休暇を取ることはいいことだ」という職場の雰囲気づくりに努めます。

※ 5日間以上の連続休暇・・・週休日や休日を除き、年次休暇及び複数の特別休暇を組み合わせて取るものも含む。

※ 産前産後期間・・・出産予定日の前後およそ8週間程度の期間

◎ 管理職

父となる職員に対し、妻の産前産後期間中に、連続5日間以上の休暇を盛り込んだ連続休暇を取得するように働きかけましょう。

また、その際に業務に支障が生じないよう、当該職員に産前産後期間のおよそ2週間前を目安に、休暇計画を申告するよう促すとともに、必要に応じて職場の中での臨時的応援態勢を作ってください。

◎ 子育て中の職員

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。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父となる職員は、配偶者の産前産後期間のおよそ2週間前を目安に休暇計画を職場に申告して、連続休暇を積極的に取得しましょう。

なお、今後の取り組みの参考とするため、この連続休暇の取得実績を把握したいので、取得した場合には、人事管理部署にも申告をお願いします。

◎ 周囲の職員

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。職場の人が出生時の連続休





ついてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

◎ 子育て中の職員

(復帰後の負担を軽くするために)

職場から離れることで疎外感を持つこともあると思います。折に触れて、自分から積極的に職場とのコミュニケーションを図ることも大切です。例えば、

- ❖ 子育てが一段落した時間帯には、電話、メール等を活用して、職場との情報交換に心掛けしましょう。また、パソコンをお持ちであれば、本市のホームページを見たりすることもできると思います。そのようにして休暇中も職場に関心を持ちましょう。
- ❖ 子どもがある程度成長し、外出できるようになったら、「育休サロン（仮称）」に積極的に参加しましょう。また、職場の親睦会やレクリエーションに参加してみるのもよいでしょう。そのような機会を捉え、情報を収集したり、近況を報告するようにしましょう。

また、育児中は、家族以外の大人と話す機会が少なくなり気うつになりがちです。以上のような外出の機会をつくることで、気分転換にもなって育児にもはりが出てきます。

このようなことを通じて、職場との繋がりを保ち、復帰後の負担が軽くなるよう心掛けましょう。

(目標)

このような取り組みを通じて、育児休業等(子どもの生まれる前後の連続5日間以上の育児休業的な休暇を含む)の取得率を、平成26年度までに

男性職員 50% (平成21年度実績 0%) にします。

また、女性職員は、現状維持(平成21年度 100%)に努めます。

(6) 育児休業以外の方法で仕事と育児を両立させるために

☆ 育児時間休暇・部分休業の活用

◎ 人事管理部署・管理職

育児時間休暇・部分休業を取得する職員の業務を円滑に処理するために、業務の遂行方法、業務分担または人員配置の変更など、育児時間・部分休業を取得しやすい環境の整備に努めましょう。

また、育児を行う職員に制度を周知するにあたっては、その活用方法についても説明しましょう。

◎ 子育て中の職員

夫婦とも市職員である場合には、育児時間休暇・部分休業は、時間帯が重ならない限り夫婦双方が同じ日に取得することが可能であること、毎日だけでなくも断続的な取得も可能であることなどの利点があります。

また、育児時間休暇と部分休業は本来別の制度ですので、その取得方法等に違いがあります。不明な点は、人事管理部署や管理職に相談するなどして、各職員の実情に応じて、有効に取得するよ





う心掛けてください。

◎ 周囲の職員

育児時間休暇・部分休業を希望する職員が制度を活用しやすくなるよう、職員不在時間の業務のサポート、業務体制の見直しなどへの協力をしましょう。

内容・名称	育児時間休暇	部分休業
給 与	有給	無給（1時間あたりの給与額を減額）
対 象	1歳未満の子を養育する職員	3歳未満の子を養育する職員
期間・単位	1日2回各60分を勤務に引き続く自由な時間帯にとる。	勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない時間。 単位 30分。
留意事項	勤務時間に引き続くのであればどの時間でも可	勤務時間の始め又は終わりに引き続く場合のみ

☆ 看護休暇等特別休暇の活用

◎ 人事管理部署・管理職

子どもの看護のための特別休暇制度（年5日間）は、時間単位でも取得できます。

この特別休暇や年次休暇を活用して、突発的な病気の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援するようにしましょう。

◎ 管理職

各部署において、急な休暇でも対応できるよう、あらかじめ担当職員（主査）の業務の代わりにできる「副査」を定めておきましょう。

◎ 子育て中の職員

日頃から周囲の職員、特に「副査」とコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないようにしておきましょう。

◎ 全職員

あらかじめ定めてある「副査」がカバーできるところはカバーしましょう。

☆ 地域における子育て支援サービスの活用

◎ 人事管理部署

各地で市町村や委託を受けた公益法人等が実施主体となって、ファミリーサポートセンターという子育て支援サービスが運営されています。

この制度は、急な残業や子どもの病気など、保育施設では対応できない突発的で変動的な保育ニーズに対応するため、地域において育児の援助を受けたい人と育児の援助を行いたい人による会員登録制の相互援助組織をつくり、子育て中の方の育児のお手伝いをするものです。現時点の本市ではめだた活動はないようですが、他地域ではうまく機能しているところもあるようです。





子育て中の職員においては、開庁時間延長の実施など就業環境の変化にともなって、保育所等では対応できない保育ニーズが生じることも予想されます。人事管理部署として、担当部局と連携を図り、このような子育て支援サービスの情報収集、職員への情報提供をすすめます。そして、市職員の積極的な利用参加を促していくことで、子育て中の職員への育児援助がより充実するとともに、地域の保育力の向上にも貢献できると思われれます。

また、病後児保育などその他の子育て支援サービスについても担当部局と連携をとりながら、情報の収集、職員への情報提供を行っていきます。

(7) 時間外勤務を縮減するために

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全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、以下の内容を全ての職員の時間外勤務の縮減に役立ててください。

☆ 業務の削減、合理化

◎ 人事管理部署・管理職

新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施しましょう。併せて、既存の事業等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、段階的に廃止できるものは廃止するよう配慮しましょう。

◎ 全職員

職員ひとり一人が常に事務事業の見直しを行うとともに、業務の効率的な遂行を心掛けてください。

◎ 管理職・全職員

会議・打合せを行う場合は会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。

また、簡素な会議・打合せについては、できるだけ電子メール、電子会議室（掲示板）を活用しましょう。

☆ 時間外勤務を少なくする意識を

◎ 人事管理部署

時間外勤務縮減の取り組みの重要性について周知し、全職員の時間外勤務縮減に対する意識啓発を図ります。

◎ 管理職

時間外勤務縮減に対する自己の意識向上を図るとともに、所属員の啓発にも努めましょう。

また、時間外勤務が多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るようにしてください。

◎ 全職員

日頃の仕事において、時間外勤務を縮減するよう意識しましょう。





(8) 年次休暇の取得を促進するために

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、全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、以下の内容を全ての職員の休暇取得の促進に役立ててください。

☆ 家族の日

◎ 人事管理部署

職員が育児に親しむため、または、家族との時間を大切にするため、「家族の日」として、毎月1日程度の計画的な年休取得を奨励します。

◎ 管理職

「家族の日」として、月に1日程度は、全ての職員が休暇を取得できるよう声をかける等の配慮をしましょう。

☆ 月1日の年休取得の促進

◎ 人事管理部署

例えば、次のような時に、職員が年次休暇を取得するよう、強く働きかけましょう。

(例) ゴールデンウィーク

子どもの春休み、夏休み、冬休み

金曜日(土日と組み合わせたハッピーフライデー)

入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動

家族の誕生日、結婚記念日

子どもの予防接種、健康診査

◎ 管理職

各部署において、休暇の取得を励行するため、あらかじめ担当職員(主査)の業務の代わりにできる「副査」を定めておきましょう。

◎ 全職員

休暇計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮しましょう。計画した休暇は積極的に取得しましょう。

(目標)

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数

平成21年度 平均 7.76日 を

平成26年度 平均 12.0日 とし、約4日 増加させます。

* 月1日の年次休暇で12日の取得をめざしましょう!!





(9) 子育てバリアフリーを促進するために

◎ 人事管理部署・管理職

(子どもにやさしい施設として)

- ❖ 施設利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置などを検討・実施しましょう。
- ❖ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進するため、接客研修などを通じ職員の資質向上を図ります。
また、管理職は、職員への接客指導等を適宜行いましょう。

◎ 全職員

日頃から親切、丁寧な対応を率先して行いましょう。

(10) 子育てに関する地域活動に貢献するために

◎ 全職員

スポーツや文化活動など・子育て活動に役立つ知識や特技を持っている方もいます。地域の子育て活動には、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

◎ 管理職

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛けてください。

(11) 子どもと触れ合う機会を充実させるために

☆ 人吉市子ども参観日

◎ 人事管理部署

毎年7月から8月の夏休み期間中いずれかの日を職員の子どもの対象とした「人吉市子ども参観日」として定め、実施します。

◎ 管理職

「人吉市子ども参観日」に職員の子どもが参加するよう、職員に働きかけるとともに、参加した子どもの案内をしましょう。

◎ 全職員

できるだけ子どもを参加させましょう。また、その他の職員もこの行事に協力しましょう。

☆ 子どもたちの市役所見学等への協力

◎ 人事管理部署・管理職・全職員

学校教育の一環として行われる職場見学等には、積極的に協力しましょう。
このような機会を捉え、次代を担う子どもたちの育成に職場として貢献します。





☆ 職場レクリエーションへの家族参加

◎ 人事管理部署・管理職・全職員

レクリエーションを実施する場合、職員の子ども等家族も参加できるよう配慮していきます。
また、これらのレクリエーションには、家族で積極的に参加しましょう。





5 おわりに

このプログラムを推進することによって、職員が「みんなで支え合う子育て」の重要性を強く認識し、「職場全体で取り組む」ことに大きな意義があります。

みんなで取り組み支えあうことで、子育てをする職員だけでなく、すべての職員にとって働きやすい職場となるようにしましょう。

「子育て」は、家庭や学校、職場だけではなく、地域で支え合って行くべきものです。ですから、我々の職場での取り組みが、やがては、地域社会全体での取り組みにつながっていくようなものになっていくことが必要です。

地域における次代を担う子どもたちが、健やかに生まれ育てられる環境づくりに、われわれ市職員が、今まで以上に貢献できるようになることを期待しています。

