

職員の育児参加プログラム  
～仕事と子育ての両立～

1 はじめに

平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法を受け、室蘭市では一事業主の立場から特定事業主（国や地方公共団体等）として「職員の育児参加プログラム～仕事と子育ての両立～」を策定し、平成17年度から平成21年度、平成22年度から平成26年度、平成27年度から令和元年度までの各5年間を計画期間として、仕事と子育てが両立できる職場環境づくりへ向けた取り組みを進めてきました。

次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）は、平成26年度末までの時限法でしたが、依然として、少子化の流れが変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したと言える情勢に至っていないことから、法改正により有効期限が令和6年度末まで延長されるとともに、引き続き両立支援のための取り組みの充実・促進や次世代育成支援対策の推進の必要性が示されており、本市も特定事業主として、職員の仕事と生活の調和、働き方の改革などを掲げ、これらを踏まえた行動計画の策定が求められています。

本市を取り巻く状況は依然として非常に厳しく、限られた人材で最大限、多様化・高度化する市民のニーズに応えなければなりません。

しかし、そのような状況においても職員が子の親として充実した子育てができるよう、また、周りにいる職員がこれを応援できるようこの計画は作られています。

基本的には前計画を引き継いだものですが、これからも職員のみなさん一人ひとりがお互いを支えあえるような職場環境を整えることを目指していきましょう。

令和2年3月27日

室 蘭 市 長  
室 蘭 市 議 会 議 長  
室 蘭 市 選 挙 管 理 委 員 会  
室 蘭 市 代 表 監 査 委 員  
室 蘭 市 消 防 長  
室 蘭 市 公 営 企 業 管 理 者  
室 蘭 市 病 院 事 業 管 理 者

## 2 プログラムの期間

このプログラムは、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

また、このプログラムに掲げている数値目標は、法に基づき毎年公表します。

## 3 プログラムの実施に当たって

各任命権者の主たる所管課と子育て施策所管課の所属長を構成員とした室蘭市特定事業主行動計画策定委員会で、適宜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。

また、職場会議などの場において、それぞれの職場におけるプログラムの実施状況を随時点検することとします。

## 4 具体的な取り組み

### (1) 制度の一層の周知と浸透を図るために

#### ☆ 「仕事と子育ての両立の手引き」による制度理解

職員は、庁内イントラ様式集に掲載されている「仕事と子育ての両立の手引き」をよく読んで、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理解するとともに、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、それらの制度を利用しやすい雰囲気を全員で作らしましょう。

#### ☆ 研修における啓発

各研修において、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度に関する「仕事と子育ての両立の手引き」を活用し、職員の子育てについての啓発を行います。

#### ☆ 子育てアドバイス

子育ての経験があり、他の職員の子育てを支援してあげたいという方は、子育て中の職員に対して積極的に子育てアドバイスをしてあげるようにしてください。

#### ☆ 職場環境や職員の意識

以上のような資料掲示、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

引き続き進めていきます。

この計画をより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、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。一人ひとりの職員が、子育てについて改めて考えてみてください。

## (2) 安心して出産や育児ができるように

所属長は、妊娠中の職員の健康に配慮した措置を講じるとともに、周囲の職員に対しても協力を呼びかけましょう。

また、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は労働基準法（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）、室蘭市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）及び同条例施行規則（育児を行う職員の深夜勤務の制限）によって保護されています。「仕事と子育ての両立の手引き」をよく読んで、適切に制度を利用しましょう。

## (3) 父親・母親になるとわかったら

父親・母親になることが分かったら、できるだけ速やかに（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所属長、職場の庶務担当者に申し出るようにしましょう。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、周りの職員も含めた人事上の配慮のためにも必要です。

## (4) 男性の子育て目的の休暇等の取得を促進するために

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。父となる男性職員は、休暇計画を勤務動態簿に記載し、連続休暇を積極的に取得しましょう。

所属長は、父となる職員に対し、配偶者の産前産後8週間の期間中に連続5日間以上の休暇（特別休暇と組み合わせて取るものも含む）を盛り込んだ休暇計画を記載した勤務動態簿を、出産予定日のおよそ2週間前までに提出するよう求め、連続休暇を取得するように働きかけるとともに、父となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援態勢を作り、職場全体でサポートしていきましょう。

なお、この連続休暇を取得した場合は、勤務動態簿の備考欄に「妻の出産補助のため」と必ず記載してください。

このような取り組みにより、子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率の数値目標について、前計画期間には50%を目標にしてきましたが、子どもが生まれた全ての男性職員の取得を目指した「国家公務員の男性職員による育児に伴う休

暇・休業の取得促進に関する方針」の趣旨に準拠して、令和2年度からは100%を達成することを目標にします。**数値目標1**

#### (5) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

##### ☆ 育児休業の取得

子どもが生まれることとなった職員や、3歳未満の子を養育する職員は、育児休業や年次休暇を積極的に取得しましょう。

所属長及び庶務担当者は、子どもを持つことになった職員から出生予定日の申し出があったら、育児休業制度について説明するとともに、その職員が育児休業を実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように、人事異動、臨時職員の活用による代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。また、職場に3歳未満の子を養育している職員がいる場合には、状況に応じ育児休業の積極的な取得を働きかけましょう。

\* 特に男性職員の育児休業の取得率は極めて低い水準にあることから、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、庁内イントラ様式集に掲載してある「男性職員のための育児休業参考例」を参考に、積極的に育児休業を取得するよう心掛けましょう。

##### ☆ 育児休業からの円滑な職場復帰への支援

所属長や周囲の職員は、育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行うとともに、復帰後は、業務に慣れるまでの時間が必要であることや、仕事と子育ての両立のための大切な時期であることを配慮して、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

このような取り組みにより、父親となった男性職員の育児休業等の取得率の数値目標として、前計画期間には30%を目標にしてきましたが、子どもが生まれた全ての男性職員の取得を目指した「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」の趣旨に準拠して、令和2年度からは100%を達成することを目標にします。

##### **数値目標2**

(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の取得率を含みます。)

なお、**数値目標1、2**の達成に向けては、上司のリーダーシップや人事担当の積極的な関与等の職場全体としての環境整備に取り組むものとします。

(6) 時間外勤務を縮減するために

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務です。時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。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。

☆ 「子育て・リフレッシュのための週末」

週末は職員が自宅に居て育児に親しんだり、心身のリフレッシュを図ったりできるよう早期退庁を励行します。

所属長は、職員に週末の早期退庁を促し、職員の手本となるよう自ら早期退庁をするなど、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けてください。また、各職員は、周りの職員と声を掛け合って早期退庁するようにしましょう。

☆ 「室蘭市職員の時間外・休日勤務の縮減に関する指針」における取組の確実な実施

職員の意識を共有し、ワーク・ライフ・バランスの向上と心身の健康保持・増進を図る全庁的な取組として明示した業務見直しの推進、事前命令の徹底、時差出勤の活用、全庁一斉定時退庁日の設定等を確実に実施することで時間外・休日勤務を縮減しましょう。

☆ 時間外勤務を少なくする意識を

所属長は、庁内イントラ様式集に掲載してある「自己診断チェックリスト」により自己診断することで、自己の意識向上に役立てましょう。また時間外勤務の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。

職員は、日頃の仕事において、Outlookの予定表等を活用し、業務処理スケジュールを作成し効率的に業務の処理にあたるようにするとともに、繁忙期以外は時間外勤務をしないようにしましょう。

(7) 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のは、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に共通する問題です。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。ただし、消防本部、市立室蘭総合病院などの職場において隔日勤務、宿日直勤務、夜間勤務を実施しており、あらかじめ職員の1年度内の休日が指定されている職場については、この限りではありませんので、以下の内容については勤務実態に合わせた運用を行ってください。

#### ☆ 体調管理のための時間休暇

時間外勤務や休日出勤が続くなど特に業務が繁忙で疲労している職員のために、職員の時間休暇を励行します。職員は自分の疲労度合いや予定等に合わせ、必要に応じて時間休暇を取得しましょう。また、所属長等は業務が繁忙で疲労している職員に時間休暇を取得するよう勧めましょう。

#### ☆ 育児のための休暇取得促進

職員が育児に親しむための、年次休暇の取得を励行しますので、各職場において、月に1日程度は、子育て中の職員が育児のための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。

#### ☆ 職場内における計画休暇の取得促進

職員が毎月最低1日の休暇を取得できるように計画休暇を励行しますので、各職場において、あらかじめそれぞれの職員（主担当）の業務の代わりにできる「副担当者」を定めておくとともに、職員は自分の業務や予定等に合わせ、毎月最低1日の計画休暇を取得しましょう。庁内イントラ様式集に休暇計画表を掲載してありますので、積極的に活用してください。また、計画休暇を立てる際には、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、計画した休暇は積極的に取得しましょう。

所属長は、業務繁忙期などのやむを得ない場合を除き、自ら率先して毎月最低1日の計画休暇の取得を実行するとともに、職員に対しても計画的に休暇を取得するよう勧めてください。例えば、次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得するよう、強く働きかけましょう。

#### (例) ゴールデンウイーク

子どもの春休み、夏休み、秋休み期間（2期制を取り入れている学校における9月・10月の休み）

年末年始

月曜日や金曜日（土日と組み合わせた、ハッピーマンデー・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

このような取り組みにより、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合の数値目標として、前計画期間には、平成25年度実績45.5%（平均 9.1日）から概ね25%増加させた70%（平均 14.0日）としてきました

が、平成30年度実績でも53.5%（平成10.7日）と未だ達成できていないため、引き続き70%（平均14.0日）を目標とします。**数値目標3**

(8) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために

平成14年度から、子どもの看護のための特別休暇制度（年5日間）が創設されています。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。

特に、小学校就学始期に達する前の子どものいる職員は、日頃から周囲の職員、特に副担当者とコミュニケーションを図り、急な休暇でも支障のないようにしておきましょう。

(9) 子育てバリアフリーを促進するために

子どもを連れて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組を推進しますので、職員は、日頃から、声をかけたり、必要な手助けを行う等心掛けてください。

また、公共施設の改築等にあたっては、授乳室やベビーベッドの設置などを検討しましょう。

(10) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

職員の中には、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等を持っている方もいます。そのような方をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある方は、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

所属長は、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。

## **5 おわりに**

このプログラムを実施することによって、室蘭市職員が「仕事と子育ての両立」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに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。