

次世代育成支援のプログラム  
仕事と育児の両立をめざして一

平成 17 年 3 月  
川越市

## 目 次

1	はじめに	1
2	プログラムの対象等	2
3	プログラムの実施に当たって	2
4	具体的には	
	制度を知ることが第一歩	3
	母親とお腹にいる子どもを守るために	4
	父親・母親になるとわかったら	5
	子どもの出生時における父親の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	5
	育児休業を取得しやすい環境をつくるために	6
	時間外勤務を削減するために	8
	年次有給休暇等の取得を促進するために	9
	子どもの看護を行うための特別休暇等の取得を促進するために	10
	子育てバリアフリーを促進するために	11
	子ども・子育てに関する地域貢献活動に参加するために	11
5	まとめ	11

## 次世代育成支援のプログラム - 仕事と育児の両立をめざして -

### 1 はじめに

急速な少子化の進行は、今後、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を整備するため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律において、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主の立場から「特定事業主」として職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

この「次世代育成支援のプログラム - 仕事と育児の両立をめざして - 」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために作成したものです。

本市は、平成 15 年 4 月に中核市に移行し、多様化、高度化する住民のニーズにこたえていかなければならない状況にあります。このような状況下でも、職員が安心して子育てをできる環境を整備することは、次世代を育成するためには重要なことです。

また、安心して子育てをできる環境を整備するためには、性別、年齢、子どもがいるかないかを問わず、職員の皆さん一人ひとりの理解と協力が不可欠です。

このプログラムが、職員の皆さんの理解と協力により実りあるものとなることを願っています。

平成 17 年 3 月

川 越 市 長  
川 越 市 議 会 議 長  
川 越 市 選 挙 管 理 委 員 会  
川 越 市 代 表 監 査 委 員  
川 越 市 教 育 委 員 会  
川 越 市 農 業 委 員 会  
川 越 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者

## 2 プログラムの対象等

### 対象

次の者を除く常勤の職員を対象としています。

ア 川越市立学校に勤務する県費負担教職員

イ 川越市立川越高等学校の校長及び教員

### 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 年間の時限立法となっていますが、このプログラムは、その前半期間である平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の計画期間としています。

### 数値目標

このプログラムに掲げている数値目標は、平成 21 年度の達成目標です。

## 3 プログラムの実施に当たって

### 次世代育成支援のプログラム推進員について

このプログラムを計画的かつ着実に推進するため、職場ごとに「次世代育成支援のプログラム推進員」を設置します。

### 対象者の表記について

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。このプログラムでは、それぞれの項目の前に主体となるべき職員を次のように区分して表記しています。

なお、職員によっては複数の区分に該当する場合がありますが、その場合には、当てはまるすべての役割を果たしてください。

ア 管理担当課（ ）

各機関の人事担当及びこのプログラムに記載されている事項を所掌する課等をいいます。

イ 業務管理者（ ）

「次世代育成支援のプログラム推進員」を配置する職場の長をいいます。

ウ 推進員（ ）

「次世代育成支援のプログラム推進員」をいいます。

エ 子育て中の職員（ ）

育児休業中の職員、育児を行っている職員及び育児を行うことになる予定の職員をいいます。

オ 周囲の職員（ ）

子育て中の職員と同じ職場で働く職員をいいます。

カ 全職員（ ）

実施状況の把握

このプログラムの実施状況については、川越市次世代育成支援対策特定事業主行動計画策定推進委員会において、年度ごとに把握し、必要に応じてこのプログラムの見直しをしていきます。

#### 4 具体的には

制度を知ることが第一歩

ア ハンドブックの配布（平成 17 年度中に実施）

管理担当課

母性保護、育児休業、休暇等の各種制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを作成し、職員全員に配布します。

全職員（特に業務管理者）

配布されたハンドブックをよく読んで、職場において、妊娠している職員や子育て中の職員が各種制度を利用しやすい雰囲気全員で作りましょう。

イ 研修（平成 17 年度から実施）

管理担当課

基本研修等において、このプログラムに関する説明を行います。

ウ 職場環境や職員の意識（平成 17 年度から実施）

管理担当課

以上のような資料配布、研修等を通じて、「子どもの病気より仕事を優先すべき。」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事だ。」というような固定的な性別役割分担意識の是正を進めていきます。

全職員

このプログラム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、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。一人ひとりの職員が、研修等の機会に子育てについて改めて考えてみてください。

母親とお腹にいる子どもを守るために

業務管理者（平成 17 年度から実施）

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しをしてください。

業務管理者、 推進員、 周囲の職員（平成 17 年度から実施）

妊娠中の女性職員が、通勤緩和、妊娠障害、健康診査等母性保護のための休暇を取得できるようにしましょう。

子育て中の職員（平成 17 年度中に実施）

妊娠中の女性職員は、通勤緩和、妊娠障害、健康診査等母性保護のための休暇を取得することができます。配布されたハンドブックをよく読んで、休暇の適切な取得を心掛けましょう。

父親・母親になるとわかったら（平成 17 年度から実施）  
子育て中の職員

母性保護、育児休業、休暇等の諸制度の活用等のため、父親・母親になるとわかったら、できるだけ速やかに育児をするようになることを職場の業務管理者と推進員に申し出るようにしましょう。

子どもの出生時における父親の 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（平成 17 年度から実施）

業務管理者

父親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応援体制を作ってください。

業務管理者、 推進員

父親となる職員に対し、出産予定日の 2 週間前に、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおよそ 8 週間程度の期間）に、連続 5 日間以上の休暇（特別休暇と組み合わせて取得するものを含みます。）を盛り込んだ休暇計画表の作成を求め、連続休暇を取得するように働きかけましょう。

子育て中の職員（父親となる職員）

出産をサポートすることは、家族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。父親となる職員は、休暇計画表を作成し、職場に提出して、連続休暇を積極的に取得しましょう。

父親の連続休暇の取得率

このような取組により、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を平成 21 年度には 50% 以上にします。

育児休業を取得しやすい環境をつくるために

ア 育児休業の取得

管理担当課（平成 17 年度中に実施）

育児休業等の経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境作りの取組例をまとめ、提供します。

業務管理者（平成 17 年度から実施）

職員が育児休業を取得することになった場合は、業務に支障が出ないように、業務分担の見直しを行い、職員が安心して育児休業を取得できるようにしてください。

業務管理者、 推進員（平成 17 年度から実施）

男性職員の育児休業取得率は、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できるよう働きかけましょう。

推進員（平成 18 年度から実施）

子どもを持つことになった職員から出産予定日の申出があったら、育児休業等の制度、手続について説明をしてください。

男性職員の皆さんへ

次のような場合には、育児休業を取得することができますので、積極的に取得しましょう。

配偶者が専業主婦である、又は就業していても 1 週間のうち休日を除いた日の半分以上家にいるような場合

産後 8 週間以内の範囲で取得できます。

また、3 歳未満の子どもがいる場合で、配偶者が養育しているときは、出産予定日前 6 週間についても取得することができます。

「養育している」には、子どもを保育園などに預けている場合は含まれません。



上記以外の場合

配偶者の産後休暇中、配偶者の育児休業取得期間の終了後などに取得できます。

イ 育児休業からの円滑な復帰（平成 17 年度から実施）

業務管理者

勤務時間の割振り方法が複数ある職場については、保育園への送迎等を行う職員に配慮して勤務時間の割振りをするよう心がけましょう。

業務管理者、 推進員、 周囲の職員

育児休業中の職員に対して、必要に応じて職場の情報を提供しましょう。

業務管理者、 周囲の職員

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱等にも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のためにも大切な時期ですから、業務分担等についてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

育児休業等の取得率

このような取組により、育児休業等の取得率を平成 21 年度には、

男性職員 55% 以上（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を含みます。）

女性職員 95% 以上にします。

時間外勤務を削減するために

ア ノー残業デーの推進（平成 17 年度から実施）

管理担当課

早期退庁促進のための「ノー残業デー」を引き続き実施し、庁内放送等により定時退庁を促します。

業務管理者

職員の手本となるよう自ら定時退庁をするようにしましょう。

また、時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気作りを心がけてください。

推進員

定時退庁をするように職場の職員に周知してください。

全職員

周りの職員と声を掛け合って退庁するようにしましょう。

イ 業務の削減、合理化（平成 17 年度から実施）

業務管理者

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、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、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮しましょう。

また、職員の時間外勤務の状況を把握し、必要に応じて業務の分担の見直しをしてください。

全職員

職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけてください。

ウ 時間外勤務を少なくする意識を（平成 17 年度から実施）

業務管理者

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。

全職員

日ごろの仕事において、時間外勤務を縮減するよう意識しましょう。

年次有給休暇等の取得を促進するために

ア 休暇計画表の作成（平成 17 年度中に実施）

業務管理者、 推進員

各職場において、3 箇月ごとの休暇計画表を作成してください。

全職員

休暇の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。

また、計画した休暇は、積極的に取得しましょう。

イ 業務計画の周知（平成 17 年度から実施）

業務管理者、 推進員

職員が休暇の計画を立てやすくするため、おおむね 3 箇月ごとの業務計画を職員に周知してください。

ウ 休暇取得の促進（平成 17 年度から実施）

業務管理者、 推進員

例えば、次のような時に職員が休暇を取得するよう働きかけましょう。

（例） ゴールデンウィーク

子どもの春休み、夏休み

年末年始

月曜日や金曜日

入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事や P T A 活動

家族の誕生日や結婚記念日

子どもの予防接種、健康診査

### 事業管理者

職員が休暇を申し出たときは、安心して取得できるよう必要に応じて応援体制をとりましょう。

### 全職員

周りの職員が休暇を取得するときは、安心して取得できるように協力しましょう。

### 年次有給休暇の取得日数

このような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数について、

平成 16 年 平均 14.6 日を

平成 21 年 平均 16.0 日以上

と 1.4 日以上増加させます。

子どもの看護を行うための特別休暇等の取得を促進するために（平成 17 年度から実施）

### 業務管理者、 推進員

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）が創設されました。子どもの突発的な病気の際には、この特別休暇や年次有給休暇を活用して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。

### 子育て中の職員

日ごろから周囲の職員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。

### 周囲の職員

子育て中の職員が、子どもの突発的な病気の際には安心して休暇が取得できるように協力しましょう。

子育てバリアフリーを促進するために（平成 17 年度から実施）

管理担当課

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等を行いましょう。

業務管理者

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、職員への指導等を適宜行いましょう。

全職員

日ごろから親切、丁寧な対応等を率先して行いましょう。  
子ども・子育てに関する地域貢献活動に参加するために（平成 17 年度から実施）

業務管理者、 推進員

職員が子ども・子育てに関する地域貢献活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心がけてください。

全職員

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、子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加しましょう。

## 5 まとめ

このプログラムを実施することによって、職員の皆さん一人ひとりが育児に対する理解を深め、協力することにより、安心して子育てができる環境を整備していきましょう。

さらに、このことが地域社会における次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に今まで以上に貢献することを期待しています。