

第2次東大阪市 特定事業主行動計画（前期）

平成27年度措置状況

仕事・子育て両立プラン

～これからの世代のために～



職員みんなが

子育て応援団

東大阪市長
東大阪市議会議長
東大阪市選挙管理委員会
東大阪市代表監査委員
東大阪市公平委員会
東大阪市消防長
東大阪市農業委員会
東大阪市上下水道事業管理者
東大阪市教育委員会
東大阪市病院事業管理者

※市立総合病院は平成28年10月、
地方独立行政法人へ移行しています。

平成27年3月

目 次

総 論

- | | | | |
|---|------------------|-------|-----|
| 1 | はじめに（計画策定の背景と目的） | ．．．．． | P 1 |
| 2 | 計画の期間 | ．．．．． | P 2 |
| 3 | 計画の推進体制 | ．．．．． | P 2 |
| 4 | 計画の実施状況の点検及び公表 | ．．．．． | P 3 |

具体的な内容

I. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備

- | | | | |
|---|--------------------------|-------|-----|
| 1 | 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援 | ．．．． | P 4 |
| 2 | 育児休業等を取得しやすい環境整備 | ．．．．． | P 7 |

II. ワーク・ライフ・バランスの実現

- | | | | |
|---|---------------------------------|-------|-------|
| 1 | ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識の解消 | ．．．．． | P 1 0 |
| 2 | 勤務の縮減 | ．．．．． | P 1 1 |
| 3 | 休暇の取得促進 | ．．．．． | P 1 1 |

III. 地域における子育て支援

- | | | | |
|---|-------------|-------|-------|
| 1 | 地域における子育て支援 | ．．．．． | P 1 3 |
|---|-------------|-------|-------|

1 はじめに（計画策定の背景と目的）

我が国の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間に集中的かつ計画的に対策を実施するための時限法として制定され、地方公共団体及び事業主は次世代育成支援のための行動計画の策定が義務付けられ、国全体でその取組を推進してきたところである。

本市においても、国の方針を踏まえ東大阪市次世代育成支援行動計画として「東大阪子育て・子育てスクラム 21」を策定し、『すべての子どもの権利を尊重し、次代を担う子どもの生きる力・夢を育み、子育ての喜びが実感できるまち東大阪』を理念に、地域の子育て・子育て支援、環境整備を充実させるべく、積極的な施策展開を行ってきたところである。

一方で、本市は職員を雇用する事業主としての立場から、市職員であると同時に、父親・母親である職員が、“市職員としての仕事”と“子育てという親の責務”とを両立させやすい環境を整えるために「東大阪市特定事業主行動計画」（平成 17 年度～平成 26 年度）を策定し、仕事と子育てを両立させやすい職場環境づくりへの「職員の意識向上」、職場における次世代育成支援対策推進の基盤整備に取り組んできた。

こうした状況のもと、国においては次世代育成支援対策の推進・強化を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、平成 26 年 4 月、次世代育成支援対策推進法の一部改正を行い、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されたところである。

本市としても法律延長の趣旨を理解し、急激に進む人口減少に対応するため、ここに第 2 次東大阪市特定事業主行動計画を策定するものである。

本計画の策定・推進にあたっては、前計画を引き継ぐとともに、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現」を新たな重点項目として掲げ、次世代育成支援対策について、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、全ての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくものとする。

また、職員が仕事と子育てを両立させやすい職場環境を整えるこの取り組みは、職員の仕事に対する意欲を向上させ、組織のパワーアップや市民サービスの向上につながるものであり、ひいてはだれもが「住み続けたいまち」「住みたくなるまち」、そして活力ある東大阪市の創造に寄与するものであると確信している。

2 計画の期間

① 計画期間

平成27年4月1日（平成27年度）から平成32年3月31日（平成31年度）までの5年間（前期期間）

② 見直し時期

この計画に掲げている数値目標は、平成31年度末の達成目標である。この計画は、見直しの必要が生じた場合には、適宜、見直していくものである。

また、平成32年度以降の期間（後期期間）については平成31年度中に見直しを行い策定する。

3 計画の推進体制

① 組織全体としての取り組み

この計画は本市職員全てを対象としている。そのため、本庁、消防、病院、上下水道局、学校など、勤務形態、職場環境等に各々違いはあるが、各任命権者及び所属長は職場の状況に応じて本計画の推進、実施に努めるものとする。

また、仕事と子育ての両立という目的を達成するためには、業務改善、所属・担当内の協力体制といった広い範囲の取り組みから、職員1人ひとりの姿勢・考え方という個人的な部分にまで及ぶものである。

従って、特定の担当課や職員の誰かが計画を推進すればよいというものではなく、市の組織全体として計画を推進していくという視点が重要である。

※ 府費負担教職員については本市教育委員会が特定事業主行動計画の策定主体となるが、休暇等の制度所管は任命権者である府教育委員会となっている。そのため、身分取り扱いを府教職員に準じている高等学校及び幼稚園の教職員も含め、本市立学校園教職員の計画については、「大阪府教育委員会特定事業主行動計画（府立学校編）」を準用するものとする。

② 検討委員会の継続

ア 次世代育成支援対策推進法の延長により、東大阪市特定事業主行動計画検討委員会（以下、「検討委員会」という。）において、本計画を策定したところであるが、この計画がより実効性を持つものとするために引き続き検討委員会を存続させ、推進策の検討・実施、計画の見直し等を行なう。

イ 検討委員会の事務局を行政管理部職員課に置き、計画の総合的かつ継続的な推進を担当する。

③ 計画の見直し

本計画の実施については、検討委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえながら状況を捕捉し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

4 計画の実施状況の点検及び公表

P（plan 計画）D（do 実行）C（check 評価）A（action 改善）サイクルにより取組状況等を点検・評価し、毎年度一回、措置の実施状況をホームページにて公表するものとする。

具体的な内容

I. 子育てと仕事の両立を支援する環境整備

1 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時及び子育ての支援

◎取組の意義

女性職員が働きながら妊娠・出産するには、心身ともに大きな負担がかかる。とくに妊娠中は体調が不安定となりやすく、母体と胎児のために職場環境を整えていくことが重要になる。

男性職員にとっても、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つこと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、この時期に家事や上の子がいる場合の育児に積極的に取り組むことが、父親としての自覚を深めるために重要である。

そのため、この時期に女性職員のみならず男性職員が積極的に休暇を取得することができるよう、職場として支援する必要がある。

また子育てを支援する様々な制度が用意されているが、制度を知らないために活用されていなかったり、活用したくても職場の雰囲気取得しにくい状況がある。このような状況を改善するために、各種制度の周知、取得促進を図る。

① 妊娠・出産時及び子育て支援にかかる制度の全職員への周知

ア 職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度、並びに出産費用の給付等の支援措置について庁内 LAN を活用し、情報提供することで周知徹底を図る。そして、制度の新設・変更に対応するため、また、制度の浸透を図るために毎年度必ず2回（上期・下期）以上、全所属に対して関連制度の概要を通知する。

⇒「子育て支援にかかる休暇制度等一覧」について平成27年4月及び11月に全所属に文書管理システムで発送し、周知を行った。

イ 所属長への制度の理解を深めるため、新任課長研修等で制度の周知を行う。

⇒平成27年度 未実施。平成28年度以降で実施予定。

ウ とりわけ若年層において休暇制度等が利用されることが多いため、新規採用職員研修等で制度の周知を行うほか、子育て期間中の職員が多い年齢層を対象として、子育てとキャリア形成や自己実現などをテーマとした研修を実施する。

⇒5年目研修、新任主任研修、人権学習講座にて制度の周知を行った。
⇒平成28年度新規採用研修で周知予定。

② 妊娠中及び出産後における配慮

ア 妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、妊娠中の通勤緩和、深夜勤務・時間外勤務の制限、育児時間等により保護されている。全職員が各種制度等の内容を十分に理解し、適切な利用ができるよう心掛ける。

⇒「子育て支援にかかる休暇制度等一覧」等の通知や研修により引き続き周知を行い、制度の理解を深める。

イ 妊娠中及び産後に特に必要となる施設（搾乳室、休養室、冷凍庫など）について、既存施設の活用も含めて整備していくことなど、母性保護、母性健康管理の観点に立った環境整備を進める。

⇒引き続き、環境整備を進める。
⇒希望者には本庁11階の職員健康室（医務室）を利用している。

③ 男性の子育て目的の休暇の取得促進

ア **所属長**は男性職員から出生予定日の申出があった場合、当該職員の希望を踏まえて速やかに人事担当課へ報告すること。人事担当課は所属長から男性職員に出生予定の旨連絡があった場合は、速やかに所属長及び当該職員にメール等で休暇制度（配偶者分娩休暇・男性の育児参加休暇）や目標取得率（別掲）の周知を図るようにする。

イ 男性職員が特別休暇を取得することになった場合、**所属長**は取得しやすい雰囲気づくりを行い、職場全体で仕事をサポートするように努める。

⇒平成27年11月に休暇制度一覧を周知した際に、通知文に休暇の5日以上の取得率の目標80%に対し、9月末現在で50%である現状を報告し、休暇の取得促進への協力を依頼した。

休暇

【配偶者分娩休暇】

妻の出産に伴い、出産予定日前 1 週間、出産後 3 週間において 5 日以内

【男性の育児参加休暇】

妻が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む）を養育するとき 出産予定日前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、出産後 8 週間において 5 日以内

④ 臨時・非常勤職員に対する諸制度の検討

現在、本市の臨時・非常勤職員については、その一部において産前・産後休暇、子の看護休暇などが制度化されているが、法の精神を尊重し、仕事と子育ての両立を支援する環境を整えるため、諸制度のあり方を検討する。

⇒引き続き検討。

【目標】子どもの出生時における父親の**5日以上**の特別休暇（配偶者分娩休暇及び男性の育児参加休暇）の取得率を、計画期間の終期において**80%以上**とする。また、5日以上のうち**男性の育児参加休暇の取得日数を3日以上**とし、必ず両方の休暇を取得する。

データ

本市の配偶者分娩休暇及び男性の育児参加休暇にかかる取得日数

※出退勤管理システムより集計したもの

★平成 15 年度 【次世代育成支援対策推進法制定】

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日	合計
(構成比)	9.7%	3.2%	6.5%	3.2%	3.2%	0.0%	9.7%	0.0%	64.5%	100.0%
取得者数	3	1	2	1	1	0	3	0	20	31

★平成 17 年度 【第1次計画当初】

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日	合計
(構成比)	6.2%	0.0%	6.2%	1.5%	7.7%	3.1%	10.8%	0.0%	64.6%	100.0%
取得者数	4	0	4	1	5	2	7	0	42	65

★平成 19 年度

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日以上	合計
(構成比)	3.3%	0.0%	5.0%	1.7%	15.0%	0.0%	18.3%	0.0%	56.7%	100.0%
取得者数	2	0	3	1	9	0	11	0	34	60

※ 平成 15 年度、平成 17 年度は配偶者分娩休暇のみ

※ 男性の育児参加休暇を平成 19 年 7 月 1 日に新設。

※ 平成 19 年度より取得日数に男性の育児参加休暇を含む。

★平成 26 年度 【第1次計画最終年度】

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日以上	合計
(構成比)	5.1%	2.6%	8.5%	3.4%	8.5%	1.7%	12.0%	2.6%	55.6%	100.0%
取得者数	6	3	10	4	10	2	14	3	65	117

★平成 27 年度 【第2次計画初年度】

取得日数	1 日	1.5 日	2 日	2.5 日	3 日	3.5 日	4 日	4.5 日	5 日以上	合計
(構成比)	5.1%	0.0%	6.8%	0.8%	11.9%	2.5%	14.4%	2.5%	56.0%	100.0%
取得者数	6	0	8	1	14	3	17	3	66	118

2 育児休業等を取得しやすい環境整備

◎取組の意義

育児休業制度は、仕事と子育てを両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かしていくために子どもが3歳になるまでの間休業できる制度である。

また、部分休業及び育児短時間勤務制度は、仕事と子育ての両立をより一層容易にするために導入された制度であり、職員が職務を完全に離れることなく長期にわたり仕事と子育ての両立が可能となるよう、小学校就学の始期に達するまでの期間について取得することができる制度である。

本市における常勤の女性職員の育児休業取得率は第1次計画当初（平成17年度）からほぼ100%で推移しているが、職場環境によっては気を使いながらの取得となっている状況である。

また、仕事と子育ての両立を図るためには、父親も子育ての喜びを実感するとともに、男性が積極的に育児に参加することが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一をせまられるような状況の解消にも資するところであるが、本市においては男性職員の育児休業取得者はごく僅かであり、依然として育児は母親に負担がかかっている現状である。

アンケートにより育児休業を取得しなかった主な理由を聞いたところ、「職場に迷惑がかかるため」が一番多く、男性職員においては「自分以外に育児をする人がいるため」が続いて多い回答であった。

そのため、このような状況を改善するべく、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立って男性の育児休業等の取得を促進するとともに、男女を問わず育児休業等の取得を希望する全ての職員が気兼ねや不安なく取得できるよう、執行体制の確保に努めるほか、職場全体の意識改革や職場の協力体制づくりを進める。

① 男性の育児休業等の取得促進

少しでも配偶者（母親）の負担を軽減するため、例えば1～2週間や1カ月など、比較的短期の育児休業や、部分休業を推奨するなど、取得率（目標取得率別掲）を高める。

⇒1ヶ月以下である育児休業を取得した場合、職員の勤勉手当における勤務期間の算定について、除算しないよう取扱いを改正（平成28年4月1日施行）

※男性職員の配偶者が専業主婦の場合や、育児休業中でも取得できます。

※（産後パパ育休）育児休業の取得は原則1回ですが、男性職員の子が出生の日から61日間の期間内に育児休業を開始し、かつ終了した場合は再び取得することができます。

② 育児休業等経験者に関する情報提供

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向けに、育児休業取得経験者の体験談をまとめたものや、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や年次休暇などの取得の参考例を紹介した「プラン」を庁内LANなどに掲示し閲覧できるようにする。

⇒平成27年度 未実施。検討中。

③ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

所属長は、子どもを持つこととなった職員から出生予定日の申出があった場合、育児休業等制度について説明し、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でないように、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配慮する。なお、業務分担の見直しの際には、当該職員のサポートを行う職員の業務が過重とならないよう努める。

また**所属長**は、部分休業や育児短時間勤務制度を取得した職員について、勤務が継続されることから、業務軽減など配慮を行うとともに、他の所属職員に対しても制度の趣旨説明を行うなど、お互いが働きやすい職場環境となるよう雰囲気づくりに努める。

④ 育児休業等取得後の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員が、業務上の知識・判断能力等が低下するのではないかとこの不安感を緩和し、育児休業からの円滑な復帰ができるよう、**所属長**は休業中の職員の希望を踏まえて、業務に関する情報提供を行うとともに、当該職員の相談に応じるなど適切なコミュニケーションを図る。

イ **所属長**は、育児休業から復帰した職員が業務に慣れるのに時間がかかることや、子どもの突発的な病気に対応しなければならないことを理解し、職場全体でサポートできるよう業務分担などについて検討するよう努める。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

「職場や他の職員に迷惑がかかることから、育児休業を取得しにくい」との意見があるため、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当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付任用職員の活用が図れるよう検討する。

⇒育休だけでなく、産休から代替ができる任期付任用職員の活用について、平成28年度実施に向けて検討を行った。

【目標】計画期間の終期において、対象となる男性職員の育児休業の取得率を
5%以上とし、できる限り政府が目標として掲げる13%に近づける。

データ

本市の育児休業取得状況

	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
男性	0%	0%	0%	0%	2.8%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	96.7%	100.0%

	平成 22 年度	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
男性	1.2%	0%	0%	1.3%	1.0%
	1 人(86 人)	0 人(78 人)	0 人(95 人)	1 人(79 人)	1 人(103 人)
女性	98.2%	100.0%	98.6%	97.4%	100.0%
	56 人(57 人)	73 人(73 人)	75 人(76 人)	75 人(77 人)	66 人(66 人)

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
男性	1.4%				
	1 人(70 人)				
女性	100.0%				
	67 人(67 人)				

※男性女性それぞれ上段は取得率(新規取得者数／当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数)

※下段は新規取得者数(当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数)

※新規取得者数には当該年度以前に取得可能となった職員が取得した場合も含む

(参考)地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果より【総務省】

平成 24 年度中に取得可能となった男性職員 53,647 人 うち取得者数 705 人 (1.3%)

平成 25 年度中に取得可能となった男性職員 52,407 人 うち取得者数 784 人 (1.5%)

平成 26 年度中に取得可能となった男性職員 55,418 人 うち取得者数 856 人 (1.5%)

Ⅱ. ワーク・ライフ・バランスの実現

1 ワーク・ライフ・バランスの推進と固定的な性別役割分担意識の解消

◎取組の意義

平成26年9月に実施した「東大阪市男女共同参画に関する市民意識調査」において、男性では「仕事と家庭生活の両立」を希望する割合が最も高い一方で、現実には「仕事を優先している」割合が最も高くなっている。こうした状況は、男性の長時間労働と固定的な性別役割分担意識が背景にあるものと考えられる。

このことは市の職員についても同様の状況が考えられ、職員一人ひとりが、性別に関わらず、やりがいをもって働き、仕事上の責任を果たしながら、子育て、介護、家庭、地域活動、自己啓発等の様々な場面で、また人生の各段階において健康で豊かな生活を送ることができるよう、仕事優先のあり方を見直すなど、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するとともに、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取り組みが求められる。

① 「ワーク・ライフ・バランス」への意識啓発

ア 職場の意識を変えるには、まず管理職自身が意識を変える必要がある。管理職を対象にワーク・ライフ・バランス等についての研修等を定期的に行う。

⇒平成27年度 未実施。検討中。

イ 仕事と生活の両立を図る意識づくりを行うため、職員に対する啓発や研修等を定期的に行う。

⇒平成27年度 未実施。検討中。

② 固定的な性別役割分担意識の解消

セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等のあらゆるハラスメント（嫌がらせ）の防止に向けて職員に対する啓発や研修等を定期的に行う。

⇒セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメントにかかる外部相談窓口（弁護士）の設置について、平成28年度実施に向けて検討を行った。

2 超過勤務の縮減

◎取組の意義

超過勤務が多く、家庭で過ごす時間が減少して親子のふれあいの機会が減ることとは、家庭に残った子どもにとって好ましいこととは言えない。

また、妊娠、出産をしようとする職員や子育て中の職員にとっては、本人はもとより、周囲の職員の超過勤務が多ければ、妊娠、出産をためらったり育児休業や休暇の取得を諦める可能性がある。

そのため、超過勤務の縮減に取り組むことにより、職員一人ひとりが仕事中心の生活パターンや意識を改めて家庭生活や地域活動にも重きを置いたものへと変えて行き、仕事と子育ての両立しやすい環境づくりにつなげていくものである。

① 超過勤務縮減のための取組み

ア 職場における常態的な超過勤務を縮減するため、特に所属長に対して超過勤務縮減に向けた取組みを周知する。

⇒東大阪市職員の時間外勤務等取扱要領を策定（平成28年4月1日施行）
⇒要領において毎週水曜日のノー残業デーについて規定し周知を行った。

イ 超過勤務を縮減するため、ノー残業デーには、館内放送、メール等によりその広報を行い、定時退庁を促す。

⇒庁内LANにて、毎週水曜日にノー残業デーを啓発するテロップを掲載
⇒本庁において、毎週水曜日に館内放送を実施
（午前8時45分、55分、：午後5時35分、45分）

ウ **所属長**は、ノー残業デーには巡回指導を行い、早期退庁を徹底させる。

また、超過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づくりをする。

3 休暇の取得促進

◎取組の意義

妊娠中の職員、子育て中の職員は、自分や子どもの体調の管理、予防接種や健康診断、学校行事参加など、年次休暇をはじめとする休暇を必要とする機会が多くなる。

また、男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わることは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もある。

しかし、周囲があまり休暇を取得しない場合や、休暇を取得した時のバックアップ体制ができていない場合には、他の職員に迷惑がかかることを理由に休暇取得にためらいを感じる職員がいることも事実である。

そのため、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことが重要なことになる。

① 年次休暇の取得促進

ア **所属長**は子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることをしない職場環境を整える。

イ 職員個人の一年度の目標取得日数を 10 日以上とする。（※全職員が対象）

データ

⇒H24 平均取得日数 13.7 日（府下平均 10.8 日 府下 1 位）

H25 平均取得日数 13.4 日（府下平均 10.5 日 府下 2 位）

H26 平均取得日数 14.0 日（府下平均 10.6 日 府下 1 位）

H27 平均取得日数 13.9 日（府下平均 10.9 日 府下 1 位）

※数値は首長部局の非現業正規職員によるもの

② 家族との触れ合いのための休暇取得の促進

所属長は、子育てをする職員が例えば次のような時に特別休暇、年次休暇を取得するよう働きかける。

特に、日頃、学校行事への参加が疎かになりがちな男性職員については、積極的にその参加を促す。

（例）ゴールデンウィーク・子どもの春休み・夏休み期間・年末年始・月曜や金曜日（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・健康診断

③ 子どもの看護のための休暇取得の促進

ア **所属長**は、子育てをする職員が子どもの突発的な病気の際に、子の看護休暇や年次休暇を取得できるように、職場全体で支援するようにする。

イ **所属長**は、子育て中の職員が、日頃から周囲の職員とのコミュニケーションを図れるように配慮する。

Ⅲ. 地域における子育て支援

1 地域における子育て支援

◎取組の意義

子育ては家庭や学校だけでなく、地域社会全体で行うという観点が重要になる。そのため、職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員が住む地域における子育て支援活動等への参加を支援していく必要がある。

① 子育てバリアフリーの促進

ア 市の施設利用者等の実情を勘案して、新築及び改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッド、またトイレにベビーシート（おむつ交換台）の設置などを行うよう努める。

⇒本庁舎において、特に乳幼児の来庁が多い、子どもすこやか部のある階でのベビーシート等の設置を検討中。

イ **所属長**は子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、所属職員への指導を適宜行う。

ウ 全職員は、日頃から親切、丁寧な応対等を率先して行うようにする。

② 地域貢献活動の支援

ア 全職員は、PTA や自治会活動、子ども会の行事、その他 NPO 等が行う地域の子育て活動に積極的に参加するようにする。

イ **所属長**は、所属職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛ける。