

平成 28 年(2016 年)5 月 9 日
総 務 委 員 会 資 料
経 営 室 人 事 担 当

中野区特定事業主行動計画（第 3 期）の改訂について

平成 27 年 9 月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という）が制定され、各自治体は特定事業主として行動計画を定めることが義務付けられた。

このため、中野区特定事業主行動計画推進委員会において女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を検討したところ、現在取り組みを進めている次世代育成支援対策推進法に基づく「中野区特定事業主行動計画(第 3 期)」と重複する内容を含むことから、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として一体的に取り組むことを決定した。これにより、「中野区特定事業主行動計画(第 3 期)」の改訂を行ったので報告する。

1 計画期間

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく計画期間

平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間

(2) 女性活躍推進法に基づく計画期間【追加】

平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間

2 計画の策定者

- ・中野区長
- ・中野区議会議長
- ・中野区選挙管理委員会
- ・中野区代表監査委員
- ・中野区教育委員会

3 取り組みと目標

(1) 仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備

〔目標 1〕 子どもの出生時における父親の出産支援休暇および育児参加休暇の

取得率を 100%とする。

〔目標 2〕 男性職員の育児休業取得割合を 10%以上とする。【追加】

(2) 女性の活躍を推進する取り組み【追加】

〔目標 3〕 管理職に占める女性の割合を 25%以上にする。【追加】

(3) 仕事と生活の調和の実現に向けた勤務環境の整備

〔目標 4〕 全職員の年間年次有給休暇取得日数を 10 日以上とする。

(4) 仕事と介護の両立支援に向けた勤務環境の整備 【追加】

(5) その他の子育て支援対策

4 計画本文

別添のとおり

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

中野区特定事業主行動計画 (第3期)

中 野 区 長
中 野 区 議 会 議 長
中野区選挙管理委員会
中野区代表監査委員
中 野 区 教 育 委 員 会

平成27(2015)年4月

平成28(2016)年4月改訂

目次

第1章 基本的な考え方	1
1 はじめに	1
〔平成28年4月 改訂にあたって〕	2
2 計画期間	3
3 対象職員	3
4 計画の推進体制	3
5 計画の実施状況の公表	3
第2章 具体的な取組み	4
I 仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備	4
【目標1】	4
【目標2】	4
1 出産・育児と仕事の両立支援窓口の設置	5
2 妊娠・出産・育児等に関する制度の周知	5
3 妊娠中～出産休暇に入るまでの職員のために	5
4 出産休暇～育児休業中の職員のために	6
5 男性職員の子育てにかかる休暇等の取得促進	7
6 仕事と子育ての両立に向けた支援制度	7
7 子育て中の職員に対する人事異動における配慮	8
II 女性の活躍を推進する取組み	9
【目標3】	9
1 子育てを行う女性職員のキャリア形成支援	9
III 仕事と生活の調和の実現に向けた勤務環境の整備	10
【目標4】	10
1 超過勤務の縮減	11
2 休暇の取得の促進	11
IV 仕事と介護の両立支援に向けた勤務環境の整備	12
1 家族の介護を行う職員の実態把握と制度の周知	12
V その他の子育て支援対策	13
1 子育てバリアフリー	13
2 子ども・子育てに関する地域貢献活動	13

第1章 基本的な考え方

1 はじめに

平成15年7月に策定された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年間に次世代育成支援対策を集中的かつ計画的に実施するための時限立法でした。

各自治体は一事業主として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定することが求められ、中野区では、平成17年4月に中野区に勤務する職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とする本行動計画（前期）を策定しました。

平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、「仕事と生活の調和が実現した社会」の実現に向け、官民一体となって取り組むことになりました。

本行動計画の後期計画にも、「職員の仕事と生活の調和の推進」という視点を加え、平成22年4月に、平成22年度から平成26年度までの後半5年間を計画期間とする後期計画を策定しました。

平成22年6月には育児・介護休業法が改正され、育児休業の取得要件の緩和、子の看護休暇制度の拡充、短期の介護休暇制度の新設が行われ、仕事と家庭の両立支援対策がさらに拡大されました。

平成26年4月、次世代育成支援対策推進法が改正され有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、この10年間の取組みを踏まえ、中野区では、一層の仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和が図られるよう、第3期特定事業主行動計画を策定し、公表することとします。

管理職をはじめ全職員がこの計画に掲げた取組みを主体的に実施し、職員一人ひとりが仕事も家庭生活も充実していると実感できるよう、ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場環境の整備に努めます。

〔平成28年4月 改訂にあたって〕

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とする、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）が、平成27年9月に制定（平成38年3月31日までの時限立法）され、各自治体は、特定事業主として、行動計画を定めることが義務付けられました。行動計画の策定にあたり、7項目の現状分析（注1）を行った結果、男性職員の育児休業取得の実績がないことと、管理職に占める女性の割合が低いことが改めて確認できました。

一方、現在中野区では、「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」において、「仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備」「仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備」に取り組んでいます。そのため、「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」を改訂し、「女性活躍推進法」に基づく「特定事業主行動計画」を盛り込み、一体的に取り組むこととしました。

更に、女性活躍推進法では、介護についても、妊娠・出産・育児と同様に、職業生活に与える影響があるため、仕事との両立に向けた環境整備の必要があるとしています。区においては、男女の別なく介護を抱えている状況がみられるため、この度の改定に当たり、新たに章を立てて、取り組みを記載することとしました。

《目指す姿》

中野区は職員一人ひとりが仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和が図られるよう環境整備に努めるとともに、女性職員があらゆるライフイベントに直面しても、仕事と家庭を両立させながら、仕事にやりがいを感じ、自らの意志と意欲に基づくキャリア形成が実現できるよう取り組んでいきます。また女性の活躍が推進されることで、性別役割分担が解消され、女性・男性を問わず、働き方の改革につなげていくことを目指します。

（注1）＜女性の職業生活における活躍に関する状況の把握（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令）＞

「採用した職員に占める女性職員の割合」、「平均した継続勤務年数の男女の差異」、「職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間」、「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「男女別育児休業取得率及び平均取得期間」、「男性職員の出産支援休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数」は行動計画策定の際、女性の活躍状況を把握するための必須7項目。このほか「職員に占める女性職員の割合」についても分析を行った。

2 計画期間

※本計画で定められた目標は、平成31年度までの達成目標です。

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく計画期間
平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間です。
- (2) 女性活躍推進法に基づく計画期間
平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間です。

3 対象職員

中野区に勤務する職員全員を対象とします。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策、女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、各部における部経営担当統括管理者及び職員団体の代表者を構成員とした「行動計画推進委員会」を設置します。
- (2) 行動計画推進委員会は、行動計画の実施状況を把握・点検、評価を行い、新たな支援策などの取組に反映させ、計画の推進に努めます。
- (3) 人事担当は、本計画の内容を全職員に周知するとともに、行動計画に基づく具体的な取組みが着実に実施されるよう進行管理を行います。

5 計画の実施状況の公表

本計画に示された具体的な取組みの実施状況や目標の達成度について、年1回、ホームページにおいて公表します。

第2章 具体的な取組み

I 仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備

仕事と子育ての両立支援制度は整っていますが、制度の周知が不十分で活用されていなかったり、職場の雰囲気等により取得しにくい状況も見られます。

特に、男性職員の休暇・休業は取得率が低いため、女性の活躍を推進するためにも、積極的に取得するよう、制度の周知、勤務環境の整備に取り組む必要があります。

【目標1】

子どもの出生時における父親の出産支援休暇および育児参加休暇の取得率を100%とする。

平成26年度の出産支援休暇取得対象者は12名、育児参加休暇取得対象者は16名いました。出産支援休暇は全員が取得しましたが、育児参加休暇を取得した職員は4名にとどまっています。

所属長は、男性職員も配偶者の出産と同時に育児がスタートできるよう、出産支援休暇および育児参加休暇について全日取得させるよう調整し、その結果を人事担当へ報告します。

【目標2】

男性職員の育児休業取得割合を10%以上とする。

平成26年度に育児休業取得対象者となった男性職員は12名いましたが、取得実績はありませんでした。育児休業は短期間の取得が可能であることなど制度を周知するとともに、男性職員が積極的に子育てに参加できる環境整備に努めます。

1 出産・育児と仕事の両立支援窓口の設置

出産・育児と仕事の両立を支援する制度はさまざまあります。休暇・休業制度だけでなく、共済組合が実施している給付等の事業、昇給や退職手当等にかかる人事上の制度などについての相談窓口を設けます。

担当者は、職員の皆さんからの相談に乗り各種制度を紹介したり、両立支援のための情報の発信を行います。

2 妊娠・出産・育児等に関する制度の周知

妊娠中の職員には母性保護及び母性健康管理の観点からさまざまな特別休暇等が設けられています。出産後は男女問わず、育児休業、育児時間、部分休業、育児短時間勤務、子の看護のための休暇等が取得でき、仕事と子育ての両立を支援する制度があります。男性職員には、配偶者の出産にあたり取得できる休暇もあります。

(1) 「出産・育児に関する休暇の手引」の活用促進

- ① 出産予定のある職員、子育て中の職員が、手元において、各種制度を活用し、仕事と子育ての両立に役立てられるようにします。
- ② 所属長や執行責任者、チームリーダーは、制度を理解したうえで、利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ③ 妊娠中の職員や子育てをしている職員がいる職場では、制度を理解し職場全体でサポート態勢を取ります。

(2) 「(仮) 出産・育児支援ハンドブック」の発行

出産費用や育児休業手当金などの給付制度については、互助会が毎年発行している「互助会のしおり」に制度内容が書かれていますが、今後は、出産・育児にかかる全ての情報を一つにまとめたハンドブックを作成し、制度の周知を図ります。

3 妊娠中～出産休暇に入るまでの職員のために

(1) 職員の取り組み

- ① 妊娠がわかったら、できるだけ速やかに上司に報告します。妊娠中の職員にとっては、母性保護、各種休暇制度の活用、業務分担の見直しをするうえでも必要です。
- ② 休暇に入る予定が決まったら、速やかに上司に報告します。突発的に休む場合に備えて、担当業務について他の職員と情報の共有化を図り、不在時に対応できるような態勢を整えておくとともに、長期の休暇に入る際には担当業務の引継ぎをしっかりと行います。

(2) 所属長の取り組み

妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しを行います。
超過勤務や休日・週休日の出勤についても十分に配慮します。



妊娠・出産に伴う職員のための休暇等

妊娠出産休暇のほか以下の休暇等を取得できます。

- 妊娠中および産後 1 年を経過しない職員に対しては、本人から申し出があった場合、超過勤務を命じません【労基法 § 66 ②③】。
- 妊娠中の職員の通勤時の交通機関の混雑を緩和するため、妊婦通勤時間が取得できます。
- 母子保健法で規定された妊婦定期健診を受診する際、母子保健健診休暇が取得できます。
- 妊娠に起因する、つわり、切迫流産、切迫早産等で勤務することが難しい場合、妊娠症状対応休暇が取得できます。
- 妊娠初期において流産した場合、母体保護、疲労回復の休養のために早期流産休暇が取得できます。

4 出産休暇～育児休業中の職員のために

妊娠出産休暇や育児休業で長期間にわたり職場を離れていると、孤立感や復職に対する不安感が増す場合があります。安心して休暇を過ごし、円滑に職場復帰できるよう次のような取り組みを行います。

(1) 職員の取り組み

子育て中の職員は、職場に定期的に近況を伝えたり、職場に顔を出す等、積極的に意思疎通を図ります。子育ての合間に時間を見つけて、区のホームページや区報で担当業務や区政の動きについて最新の動向の把握に努め、職場復帰に備えます。

(2) 職場の取り組み

各職場は、配布物等を送付するだけでなく、月 1 回程度の割合でメールや電話で担当業務や職場の状況を伝えます。

(3) 所属長の取り組み

休暇中の職員の状況を適宜把握するとともに、職員が職場復帰する際には、円滑な復帰ができるよう事前に面談を行います。

職場の共通理解のもとで、仕事と子育ての両立が図られるように取り組みます。

5 男性職員の子育てにかかる休暇等の取得促進

職員は、配偶者の出産を支援し共に育児のスタートができるように、各種の制度を利用し、休暇を取得します。育児休業期間中は給与は支給されませんが、子が1歳になるまでは共済組合から育児休業手当金が支給され、共済掛金の免除措置もあります。

子育てを行う男性職員のキャリア形成支援についても、女性職員と同様に行います。

(1) 職員の取り組み

気兼ねなく休暇や育児休業を取得するためにも、早めに上司に相談します。

(2) 所属長の取り組み

職員から配偶者の妊娠・出産の報告を受けた段階から当該職員に休暇制度の周知・説明を行うとともに、出産支援休暇と育児参加休暇については、全日取得できるよう、休暇中の職場体制を整えます。また育児休業についても当該職員の必要に応じて取得できるよう、調整を図ります。



配偶者の出産に伴う休暇等

- 配偶者の出産に伴い、父親が子の養育、その他の家事・官公庁への届出等を行うために、2日間の出産支援休暇制度があります。
- 配偶者の出産にあたって、父親が育児に参加するために5日間の育児参加休暇があります。
- 配偶者が専業主婦であっても、産後休暇中・育児休業中であっても男性職員も育児休業が取得できます。

配偶者の産後8週間以内に取得でき、その後、子が3歳に達する日までの期間を限度に再度の育児休業を取得できます。

6 仕事と子育ての両立に向けた支援制度

職場復帰すると、いよいよ仕事と子育ての両立がスタートします。両立には、家庭だけでなく職場のサポートも欠かせません。

(1) 職員の取り組み

子どもの急病やケガなどで突発的に休む場合に備えて、担当業務について他の職員と情報の共有化を図り、不在時に周囲の職員でも対応できるような準備を整えます。

(2) 職場の取り組み

子育て中の職員が、仕事で能力を発揮し充実した職場生活が送れるよう、業務分担に配慮し、突発的な休暇の際のフォロー態勢がとれるようにします。

下記の休暇等はいずれも男性職員も取得できますが、勤務時間が短縮となる育児時間や部分休業については男性職員の利用実績は多くありません。

「子どもの面倒をみるのは母親の仕事」、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」といった旧態依然とした意識を是正し、職場全体で制度を利用しやすい雰囲気をつくり、仕事と子育ての両立を支援していく必要があります。



仕事と子育ての両立を支援するための制度

- 1歳3か月までの子を育てる職員は、勤務時間中に育児時間が取得できます。
- 小学校就学前の子を育てる職員が、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる部分休業の制度があります。
- 保育園送迎や学童保育の出迎えを行う職員に対する早出遅出勤務制度があります。
- 小学校3年生が修了するまでの子を養育する職員が、その子の看護、予防接種、健康診断受診のために取得できる休暇があります。
対象となる子が一人の場合は年5日間、二人以上いる場合には年10日間取得できます。
- 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できるよう、子が小学校に入学するまでの間認められる育児短時間勤務制度があります。

7 子育て中の職員に対する人事異動における配慮

職務意向申告シートに、出産の予定（男性職員も配偶者について記入する）、育児休業取得予定、部分休業取得予定、保育園送迎予定、育児短時間勤務予定を記載する欄を設けています。所属長は面接時に個々の事情を聞き取り、子育ての状況に可能な限り配慮した人事異動を行います。

Ⅱ 女性の活躍を推進する取組み

7項目の現状分析（2ページ参照）を行った結果、中野区では、男性職員の育児休業取得の実績がない（平成26年度）ことと、管理職に占める女性の割合が低いことが改めて確認できました。

男性職員の育児休業取得促進を目指して、「Ⅰ 仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備」に、新たに目標2を設定し、取り組むこととしました。

また、女性職員が自分のキャリアプランを考える時に、子育てや介護の負担が与える影響は、決して小さくないものと推測されます。女性職員がライフイベントを踏まえた具体的なキャリアプランに基づいて、意欲を持って働き続け、最大限の力を発揮できるように、取り組みを進めます。

【目標3】

管理職に占める女性の割合を25%以上にする。

平成26年4月時点の管理職員総数81名、うち女性管理職員は15名、18.5%でした。

すべての女性職員が、自分の意志と意欲に基づくキャリアプランを描き、仕事にやりがいを感じ、最大限の力を発揮することで、管理職となる女性職員が増えることを目指します。

1 子育てを行う女性職員のキャリア形成支援

子育ては男女を問わず行うものですが、女性は出産に伴う休暇を必ず取得しなければなりません。また、出産後も、子育て期間中は家族のなかでも育児の負担が大きい状況も見られます。

- (1) 仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口を人事担当に設置します。
- (2) 育児休業からの復職後、仕事と家庭の両立や将来のキャリアについて悩んだときに先輩職員に気軽に相談できるようメンターを配置します。
- (3) 女性がさまざまなライフイベントを経ても、仕事でもキャリアを積んでいくことができるよう、子育てを行う職員、若手職員に向け、キャリア形成支援研修や適切なキャリアパスの提示を行います。

- (4) 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修のほか、課長級職員と係長級職員との情報交換会等を実施します。



配偶者同行休業制度

平成 27 年 4 月 1 日からは「配偶者同行休業」制度が導入され、これまで配偶者の海外勤務等により退職を余儀なくされていた職員も、3 年間に限り在職したまま同行することができるようになりました。これにより、職員は継続したキャリア形成が可能となります。

Ⅲ 仕事と生活の調和の実現に向けた勤務環境の整備

誰もがやりがいを感じ生き生きと仕事をし、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を充実させ健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の双方の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図らなくてはなりません。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、まず、従来の価値観・意識を改革し、働き方そのものを変える必要があります。仕事が勤務時間内に終わらない場合は超過勤務をするのではなく、時間内に終わらせるよう業務を見直し効率的な事務の執行に努めます。

【目標 4】

全職員の年間年次有給休暇取得日数を 10 日以上とする。

平成 27 年に年次有給休暇を年間 10 日以上取得した職員は、全職員中 69.3% でした。

全ての職員が、意欲的に仕事に取組み、生活面でも健康で充実した時間を過ごすために、付与日数の半数の休暇を取得することを目指します。

1 超過勤務の縮減

(1) 育児や介護を行う職員の超過勤務、深夜勤務の制限

- ①妊娠中および産後1年を経過しない職員に対しては、本人から申し出があった場合、超過勤務および深夜勤務を命じません【労基法 § 66 ②③】。
- ②3歳に満たない子の育児を行う職員に対しては、本人から申し出があった場合、職務に支障がないと認めるときは超過勤務を命じません【育介法 § 16 の8】。
- ③小学校就学始期に達するまでの子の育児を行う職員、要介護者の介護を行う職員については、本人からの申し出があった場合、職務に支障がないと認めるときは超過勤務をさせないよう配慮するとともに、深夜勤務を命じません【育介法 § 17～20】。
- ④休日・週休日の勤務については、職員個々の事情を勘案し勤務させないよう配慮します。

(2) 事務の合理化の推進

定例・恒常的な身近な業務から新規事業に至るまで、常に業務見直しという意識を持ち、勤務時間内に仕事を終えるために効率的な業務執行方法を考えながら仕事にあたることが大切です。

(3) 定時退庁の徹底

全ての勤務日についてノー残業を原則として、午後5時30分には退庁を促す旨の庁内放送を行っています。職場全体で定時に退庁できる環境を整え、声を掛け合って退庁するよう努めます。

職場ごとの業務の性質により繁忙期等で超過勤務が発生した場合は、その後「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」を設定し、所属長は所属職員全員に周知するとともに、自ら率先して実行します。

(4) 勤務時間の割振りの変更の活用

区民説明会、審議会等が夜間に行われる場合、職場の実情に応じて勤務時間の割振り変更を実施し、長時間労働の抑制に努めます。

2 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得の促進

子どもや家族と過ごすため、旅行や趣味を楽しみリフレッシュするために休暇を利用することは、新たな気持ちで仕事に臨むためにも必要なことです。計画的に休暇の取得ができるよう職場内でお互いに調整します。十分な休養を取り活力を生み出すために、次のような休暇の取得の仕方を提案します。

- ①週休日や休日の前後に年次有給休暇を取得することによる連続休暇
- ②子どもの春休み、夏休み、秋休み、冬休み
- ③入学式、卒業式、授業参観などの学校行事やPTA活動

④自分や家族の誕生日、結婚記念日

(2) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデン・ウィークやお盆期間は会議・打合せ等は極力行わず、連続休暇の取得を促進します。

年1回、年次有給休暇を利用した1週間の連続休暇の取得を奨励します。職員間で調整しあって休暇を取得するとともに、安心して休暇に入れるよう休暇中の業務を分担する体制を築くことも重要です。

IV 仕事と介護の両立支援に向けた勤務環境の整備

高齢者人口の増加とともに、今後、男女を問わず、家族の介護を抱える職員が増えることが予想されます。介護は、育児と異なり、突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも考えられます。一人で抱え込み、離職に至ったり、心身ともにストレスを抱えてしまうことを防ぐために、仕事と介護の両立に向けた取り組みが必要です。

1 家族の介護を行う職員の実態把握と制度の周知

仕事と介護の両立を図るために、今後どのような取り組みが必要なのか、まずは実態把握を行います。また、介護休暇・休業制度等の周知や、介護に関する基礎的な知識に関する情報提供も重要であるため、わかりやすいリーフレットを作成し、活用を図ります。

V その他の子育て支援対策

1 子育てバリアフリー

- (1) 子育てに関するサービスの総合窓口として「子ども総合相談窓口」を開設しています。母子手帳の交付、子どもの医療費助成、子育てサービスの利用などの各種手続きの受付をワンストップで行うとともに、子どもとその家庭に関わるあらゆる相談に応じ、各種の情報やサービスの提供などを行っています。
- (2) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧な対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーに取り組みます。
- (3) 外出時に授乳やおむつ替えができる場所が少なく困っているとの声をよく聞きます。区内にある授乳室やおむつ替えシートのある施設や店舗等を「赤ちゃんほっとスペース」と名付け、「お出かけ時に突然困った！」そんなときに利用できるようにしました。施設等にはステッカーを貼り、区のホームページや子育て支援ハンドブック「おひるね」で紹介しています。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- (1) 子どもに関する地域活動への参加
職員のなかには、スポーツや文化活動など、子育てにも役立つ知識や特技等を持っている方が多くいると思います。自分の子どもとの関わりだけでなく、機会を捉えて地域の子育て活動にも積極的に参加するよう努めます。
休日だけでなく子どもたちの長期休暇期間中の平日であっても、地域の子育て活動に貢献できるよう、ボランティア休暇の対象に「地域における子どもの健全育成に関する活動」を加えることを検討します。
- (2) 子どもを交通事故から守る活動の実施
交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
公用車の運転手に対し安全運転講習会を実施し、職員の交通安全教育に努めます。



出産・育児支援等に関する各種の休暇制度の詳細については、「出産・育児に関する休暇の手引」「男性職員のための子育て休暇の手引き」「服務の手引」を参照のこと。

[全庁フォルダ/ 01 全庁文書フォルダ/ 110 人事分野/](#)