

寒河江市特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う子育てに向けて～

平成17年3月16日（策定）

平成28年4月 1日（改定）

平成29年4月 1日（改定）

令和 3年4月 1日（改定）

令和 8年4月 1日（改定）

寒 河 江 市 長

寒河江市議会議長

寒河江市教育委員会

寒河江市選挙管理委員会

寒河江市代表監査委員

寒河江市農業委員会

寒河江市立病院事業管理者

1 基本的な考え方

この計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条の規定に基づいて、出産・子育てに理解のある働きやすい職場を創り、職員が仕事と家庭を両立させることが出来るよう、また、特に女性はその個性と能力が十分に発揮されるよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定しました。

職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、子育てを行っている職員をはじめ、様々なライフスタイルを持つすべての職員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のとれた働き方ができるよう、それぞれの職場で互いに助け合っていきましょう。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和16年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律における有効期間は令和17年度まで法改正により延長されました。本計画は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 実施体制

この「行動計画」の実施状況は、年度ごとに検証し、数値目標を設定した事項の実績を公表します。その際、「行動計画」の内容を変更すべき社会情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、寒河江市特定事業主行動計画推進委員会において計画を見直すこととします。

4 次世代育成支援及び女性活躍推進に向けた目標

「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現

数値目標

- 女性職員の役付職員への積極的登用を図り、課長補佐級以上の女性登用率25%を目標とします。(一般事務職員)
- 男性の育児参加の促進を図り、男性職員の育児休業取得率60%を目標とします。

5 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

(1) 制度の周知

① 制度の周知

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめた子育てパンフレットについて、年度ごとに見直しを行い、最新の情報を庁内グループウェアにて周知します。特に、育児休業支援手当金制度の新設や、子の看護休暇の拡充が行われる等、子どもの年齢に応じた制度が整備されているため、このような制度を積極的に活用できるよう、出産を迎える職員へ個別の周知を行っていきます。

また、職員研修等において、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。

② 任意グループの活動推進

子育てを行っている職員の情報交換の場として、自主的な活動を行うグループ化の推進を図っていきます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

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、子どもの出生時における父親の休暇取得を促します。

① 子どもの出生時における特別休暇の取得促進

職員の妻が出産する場合の特別休暇について周知徹底を図り、取得を促します。

② 産前産後期間中の男性の育児参加のための特別休暇の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、配偶者の産前産後期間中における出産に係る子又は上の子の養育のための5日間の特別休暇について周知徹底を図り、その取得を促します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等を取得できる雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得できる雰囲気を醸成します。

② 職場を挙げて支援する環境の整備

育児休業等の取得促進のため、管理職は、職員又は職員の配偶者の出産予定について事前に把握し、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができるよう、「ワーク・ライフ・バランスのための出産に伴う申出書」を取り入れ、所属内の職務分担について配慮します。また、育児休業等を予定していない職員に対しては、取得を促します。

③ 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになるため、職員の庶務担当者や同僚からは、休業期間中の職場の業務や状況について定期的に情報提供を行い、スムーズに職場復帰ができるよう支援します。

⑤ 男性職員の育児休業取得の支援

計画的な育児休業の取得に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直し等を行い、2週間程度となることが多い男性職員の育児休業について、1か月を目途とした取得を推奨します。

(5) ハラスメントの防止や排除

職員が安心して休業等の制度が利用できるよう、「寒河江市職員ハラスメント防止の指針」に基づき、妊娠、出産、育児に関するハラスメント等の防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応します。

(6) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要性がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、次の取組を行い、一層の縮減を図ります。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理職は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導し、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② 事務の簡素合理化の推進

超過勤務の縮減を図るため、常に事務事業の見直しを行うとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、事務の簡素合理化を推進することとします。

(7) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員のおおむね四半期毎の年次休暇等計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得など、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等、特別休暇の取得の促進

子どもの病気の際や、入学式等の式典への参加する際等には、特別休暇や年次休暇を活用して、休暇を取得できる雰囲気醸成を図ります。

(8) 役割分担意識等の是正

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、これまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めます。

6 その他の次世代育成支援対策について

(1) 子育てバリアフリー

① 子育てを支援する環境の整備

改築等の機会に併せ、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベット、授乳室の設置等に努めます。

② 気兼ねなく来庁できる雰囲気醸成

全職員が、子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子育て支援活動に参加しやすい職場の環境づくり

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

② 子どもが参加する地域活動の支援

子どもが参加する地域活動として、庁舎等の敷地や施設の利用の申出がなされた場合には、応じるよう努めます。

7 おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していく必要があります。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に向けて、頑張っていきましょう。