

伊達市特定事業主行動計画

I はじめに

次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が令和7(2025)年3月までに延長されました。

この法律では、国の各府省や地方公共団体の職員は、行政機関としての職員であると同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において子育てしやすい環境づくりを進める取組を推進することが必要であるとされています。

また、職業生活において一人ひとりの女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のために制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律においては、国の各府省や地方公共団体(特定事業主)は、行政機関に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、政策の質とサービスの向上のため、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組み、一般事業主に対し率先垂範する必要があるとされています。このため、法律に規定されているとおり、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりに向けて、その取組の内容や目標を特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)として定めることとしました。

限られた人材、厳しい財政状況の下で経済・社会環境の変化に伴い多種多様化する市民ニーズに答えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、この行動計画の内容を職員の皆さんが自分自身にかかわることと捉え、ワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍できるよう、お互いに助け合い支えあっていきましょう。

令和2(2020)年3月

伊達市長
伊達市教育委員会
伊達市議会議長
伊達市選挙管理委員会
伊達市代表監査委員
伊達市農業委員会

II 行動計画の期間等

この行動計画は、平成26(2014)年度に次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長に伴い、その有効期間の後半部分である令和2(2020)年4月1日から令和7(2025)年3月31日までを計画期間として策定しました。

また、平成27(2015)年度に成立した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推進計画についても一体とすることが可能とされていることから、当面の計画期間は引き続き同一の期間として作成しており、この計画を策定するために設置した伊達市特定事業主行動計画策定・推進委員会では、行動計画の実施状況をフォローし、必要に応じて見直しなどを行います。

なお、行動計画の改定に当たっては、それぞれの項目に主体となる職員を、また、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律のどちらに基づくものかを以下のとおり区分し、表記しています。

■主体となる職員の区分

- ◇管理部門（人事などの管理部門）
- ◇業務管理者（業務の管理者（係長以上の職員））
- ◇子育て中の職員（育児休業中の職員又は育児を行っている（そうなる予定の）職員）
- ◇周囲の職員（子育て中の職員の同僚）
- ◇全職員

■基となる法律の表記

- 次世代育成支援対策推進法 … 【次世代】
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 … 【女性活躍】

III 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮 …… 【次世代】

- ◇管理部門
 - ・ 職場における分煙の徹底など、健康に配慮した措置を講じます。
 - ・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
 - ・ 出産費の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ◇業務管理者、周囲の職員
 - ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直しを行いましょう。

◇業務管理者

- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないことにしましょう。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

◇管理部門

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇の制度やその休暇と年次休暇を合わせた連続休暇の取得促進及び育児休業について周知徹底を図ります。
- ・職場優先という考え方や固定的な性別役割分担意識などの慣行を解消するための啓発を行います。

◇業務管理者

- ・男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用であることを周知するとともに、休暇を取得しやすい雰囲気作りに努めましょう。

◇子育て中の職員

- ・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。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父となる職員は、出生時の特別休暇を必ず取得しましょう。

また、連続5日以上の子育て休業的休暇を積極的に取得しましょう。

※子育て休業的休暇とは時間休暇も含まれます。

- (例) ・特別休暇と年次休暇を組み合わせた連続5日間以上の休暇
- ・午前中の年次休暇を連続5日間取得 など

◇周囲の職員

- ・育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

◇管理部門

- ・育児休業制度の趣旨等の周知徹底を図ります。
- ・男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることを周知します。
- ・育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

◇管理部門、業務管理者、周囲の職員

- ・育児休業の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行います。また、人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、

臨時職員の任用による適切な代替要員の確保を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

◇業務管理者、周囲の職員

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職場復帰の際には、研修その他の必要な支援を行います。
- ・育児休業中の職員に対して、周知文書等の送付（必要に応じて）や職場の状況に関する情報提供を行いましょ。
- ・育児休業から復帰した職員は、業務になれるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱など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の最も大切な時期ですから、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。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

◇管理部門

- ・女性職員を対象とした取組として、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修や出産や子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持てるような研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成、意識・意欲の醸成を支援します。
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用や多様な職務機会の付与に努めます。

◇業務管理者、周囲の職員

- ・男性が、家事・育児・介護等を分担することが、女性が職場で活躍するための大きな障壁の解消となることを職場全体で理解し、これらのための年次休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょ。

◎以上のような取組を通じて、

男性職員については、

- ・出産休暇の完全取得（対象者全員が出産休暇を3日間取得）
- ・育児休業又は5日以上の育児休業的休暇を対象者の20%以上が取得のいずれかの達成を目指します。

女性職員については、対象者全員の育児休業取得の維持を目指します。

(5) 年次休暇等の取得促進・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

ア 年次休暇の取得促進

◇業務管理者

- ・若い職員を中心に定期的に休暇の取得を促し、職場の意識改革を行いましょ

う。また、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導しましょう。

・ 祝日や夏季休暇等とあわせた年次休暇を取得するよう、働きかけましょう。

◇全職員

・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備しましょう。

・ 職員のワーク・ライフ・バランスのために年次休暇の取得促進を図りましょう。

◇子育て中の職員

・ 子どもの予防接種実施日や学校の行事（授業参観日など）には積極的に年次休暇を取得しましょう。

◎以上のような取組を通じて、1年度20日付与される年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合について

平成30(2018)年度 63%（平均 12.6日）を

令和7(2025)年度 75%（平均 15.0日）と12%増加させます。

イ 子どもの看護休暇等の特別休暇の取得促進

◇管理部門

・ 子どもの看護のための特別休暇制度（1年度5日間）の周知徹底を図ります。

◇業務管理者、周囲の職員

・ 子どもの突発的な病気の際には、特別休暇や年次休暇を活用した休暇を100%取得できるよう、職場全体で支援しましょう。

ウ 配偶者、父母等の介護のための休暇の取得促進

◇管理部門

・ 配偶者や父母の介護のための特別休暇制度（1年度5日間）及び介護休暇制度の周知徹底を図ります。

◇業務管理者、周囲の職員

・ 家族の介護の際には、職場のサポートも必要となります。職場において連続した休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

(6) 超過勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

◇管理部門

・ 「小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限」の制度の周知徹底を図

ります。

◇業務管理者

・休日に行事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、他の行事等との関係を整理し、簡素合理化や統廃合に心掛けましょう。

・事務事業を見直し、効率的、簡素化を進めるとともに、事務処理体制や事務分担の見直し、年間を通じた業務量の平準化、時間当たりの生産性の向上を図るなどの取組を推進し、各職場内で男女を通じて超過勤務を縮減する風土を醸成するよう啓発しましょう。

・それぞれの職場の実情に応じた超過勤務の縮減目標を設定するなど、安易に超過勤務が行われることのないよう、勤務時間管理の徹底や意識啓発等の取組を行いましょう。

◇全職員

・会議、打合せについては、事前に資料を配付するなどにより、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。

・職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

・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。

(7)職員採用、人事異動における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

◇管理部門

・職員の意向調査や人事ヒアリング等をもとに、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

・市民の多様なニーズに対応するためにも女性職員の採用は必要であり、そのような場面で多くの女性職員が活躍できるよう女性受験者の拡大に向けた広報などを実施します。

・新たな女性管理職ポストの開拓や多様な職務機会の付与や研修等を行うなど、昇任や職場での活躍に必要な意欲と能力の向上が図られるように支援していきます。

(8)人事評価への反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・【次世代、女性活躍】

◇管理部門

・人事評価制度の本格導入に向けて、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりのために執られた行動が適切に評価されるような制度を目指し、必要に応じて見直しなどを行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関すること

(1)子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・【次世代】

◇全職員

・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、日頃から親切、丁寧な応対等を率先して行いましょう。

(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・【次世代】

◇全職員

・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職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加しましょう。また、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ましょう。

IV おわりに

急速に高齢化が進んでいく社会情勢の中において、今後は、男女共に親の介護等によって制約を抱えざるを得ない職員が増加することが見込まれます。そのような状況の中、この行動計画を実施することによって、種々の制約を有する職員が育児や介護等の家庭責任を果たしながらも職場に貢献できる組織風土が醸成され、すべての職員が充実したワーク・ライフ・バランスを実感できるようになることを期待しています。