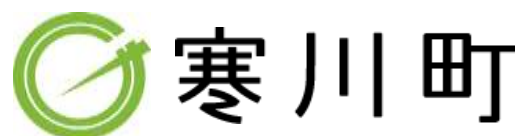




寒川町第4期次世代育成支援特定事業主行動計画

寒川町のびのび子育て応援プラン (第4期)

～子育てを職員みんなで支え合う行動計画～



はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立したことを受け、寒川町では、行政機関の立場から子どもが心身共に健やかに育つための環境整備を進める中、事業主として、職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができるように「特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画の策定後、育児短時間勤務制度の導入、育児休暇の取得要件の緩和などの制度改正がなされましたが、依然として我が国の出生率が改善することはなく、人口を維持するのに必要な水準を下回っている状況は解消されていません。

この少子化は、経済成長の鈍化、税や社会保障における負担増などの要因となり、社会の活力の低下を招くと予想されます。

このような中、計画策定後の状況、施策の推進状況を振り返り、職員一人ひとりがより明るい家庭、働きやすい職場、楽しく能力が十分に発揮できる職場を創り、ひいては住民からも生き生きとした、信頼される自治体となるよう、行動計画をより現状に即した、実効性のあるものとするための見直しをいたしました。

令和3年4月1日

寒川町長
寒川町教育委員会
寒川町議会議長
寒川町選挙管理委員会
寒川町代表監査委員
寒川町消防長
寒川町農業委員会

I 行動計画の期間

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの時限法（10年間）でしたが、さらなる施策の推進のため、令和6年度末までその期限が延長されました。

このたび、町では計画を見直し、令和7年3月までの5年間を第4期の行動計画期間とし、各取組のさらなる推進を図ることといたしました。

II 行動計画の推進体制

職員が子を産み、育てることを、他の職員が同じ目線に合わせて理解することにより、共働することの大切さを意識していくことが重要です。

子育て中の職員を皆で支援していき、明るい家庭環境、働きやすい職場環境を築く取組を推進します。

(1) 必要に応じて、特定事業主行動計画策定・推進研究会を開催し、行動計画の進行管理に努めます。

(2) 今後推進する項目についての推進者は、以下のとおりです。

- ◎人事担当課 (各任命権者の人事担当課等)
- ◎所属長 (子育てをしている職員が所属している課の所属長)
- ◎全職員
- ◎所属職員 (子育てをしている職員が所属している課等の職員)
- ◎当該職員 (子育てをしている職員)

Ⅲ 行動計画の内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

多くの方が子どもを持ちたいと望んでいますが、実際の選択に結びつけるには、多くの不安要因を本人や家族が考え、払拭しないと難しいものです。個人差はありますが、出産と子育ては、身体的、時間的、金銭的そして精神的な労力を要するものだからです。

そこで、妊娠中や出産後の子育てをする職員に対して、積極的に適切な支援を行います。

- ① 子育てをするようになることが分かったら、早期に所属長に申し出て下さい。

→当該職員

- ② 所属長は、上記の申出があった場合は、当該職員と協議のうえ、必要に応じて事務分担の見直しを行います。また、時間外勤務についても本人の希望に応じて配慮します。

さらに、職場内においては、共に働く者として協力しあうなど意識改革を進めます。

→所属長

- ③ 母子保健法で母性の尊重と保護が求められていますので、子育てをするようになると人事担当課に申し出た職員に対して、出産に係る特別休暇や育児休業制度の周知と取得促進を図ります。

また、当該職員に対して、出産費、出産費附加金の給付等の経済的支援について迅速な説明を行います。

→人事担当課

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

出生時直後の子は、生まれたときから五感が機能しており、この時期に親として優しく抱いたり、言葉をかけたりして親子の絆を深めることができる非常に大事な時です。そして妻へのサポートも必要です。初めてのふれあいを決して失うことなく、父親である職員が積極的に休暇を取得できるように周知と取得促進を図ります。

- ① 男性職員は、育児参加促進のため、配偶者出産休暇、育児参加休暇を積極的に取得しましょう。

→当該職員

- ② 男性職員の育児参加促進及び配偶者の負担軽減のため、産後パパ育休の制度の

周知を進め、利用を促進します。

→人事担当課

- ③ 父親である職員が安心して休暇を取得できるよう、職場の雰囲気作りに努めましょう。
→所属長

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男女は共に子育てを担う責任があり、共にその負担となる部分を背負い、子が健やかに育つのを見守ることが必要です。その為には、性別に関わりなく安心して育児休業、育児短時間勤務及び部分休業(以下「育児休業等」といいます。)が利用できる職場環境をつくる努力をしなければなりません。

- ① 男女とも仕事と家庭を両立させることができる社会を目指し、男性職員も子育てに積極的に関わり、育児休業等の取得促進を図れるよう周知し、その職場環境づくりに配慮します。
→人事担当課 所属長

- ② 育児休業等の取得手続や育児休業に係る経済的な支援の制度について、情報提供を行います。
→人事担当課

- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、育児休業中の職員に対して、庁内で配布される資料等を送付するなど情報提供に努めます。

育児休業中の職員は、職場の現状を把握し、円滑な職務復帰をするため、子育ての中でも積極的に職場の情報等へのアプローチをお願いします。

→所属職員 当該職員

- ④ 必要に応じて、任期付職員や会計年度任用職員の採用等により代替要員の確保に努めます。また、育児短時間勤務制度の普及に努めます。
→人事担当課

(4) 時間外勤務の縮減

親が働きながら子育てをすることは、大きな負担がかかります。親は、いつも元気で、明るく、楽しく子どもと接し育てることが大事です。親の笑顔が子の笑顔になるからです。時間外勤務をなくし、早めに元気に帰宅することを心懸けていかなければなりません。

- ① 小学校就学期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務及び深夜勤務は、本格的になくしましょう。そのためには、職場内の協力体制を整え、勤務時間内に執

務が終了するように努めましょう。

→全職員

② ノー残業デーの徹底を図り、日頃より定時退庁を職員全員が実施できるよう指導します。

→所属長

③ 会議、行事等については、短時間で効率よく行えるよう工夫し、時間外勤務に及ばないようにしましょう。

→全職員

④ 各職員は、日常的な業務を整理し、効率的に事務が執行できるように見直しを進めてください。

→全職員

(5) 休暇の取得促進

年次休暇の取得促進は、子育て中の職員だけでなく、全職員が取り組む必要があります。ストレスを軽減し、疲労回復を図る観点からも積極的に取得しましょう。

① 年次休暇は、職員が希望する時期に、理由を問われることなく取得できる休暇です。職員が抵抗なく休暇を取得できるよう、職場の雰囲気作りに努めましょう。

→所属長、全職員

② 子育て中の職員は、育児相談、健診、保育園、学校等の諸行事や記念日などに積極的に参加しましょう。子どもの好奇心に付き合う、向き合うゆとりを持ち、国民の祝日、夏季休暇、週休日などと合わせ連続した計画的な休暇の取得に努め、家族とふれあう時間を大切にしましょう。

→当該職員

③ 子育てにおいて、特に幼児期の健康管理は大切です。傷病の看護のためだけでなく、予防接種や健康診断を受けさせるときにも、ためらいなく子の看護休暇制度を利用しましょう。

また、男性職員も看護を配偶者に任せきりにすることなく、制度を利用して子の看護に関わりましょう。

→当該職員

(6) 人事異動における配慮

出産は女性にとってたいへんな重労働であり、心身共に大きな負担がかかります。人事異動に伴う精神的な負担を少しでも軽減するため、妊娠中、出産休暇中、育児休業中（男性職員も含みます。）等の職員の異動等に配慮します。 → 人事担当課

2 ；その他の次世代育成支援対策に関する事項 ；

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて来庁者が安心して気軽に立ち寄れ、利用できる庁舎とするために、庁舎周辺も含めて、バリアフリー化を推進しています。あわせて、職員も町民から信頼される努力を怠らず、親切丁寧な応接をするなど心のバリアフリーを推進しましょう。 →全職員

(2) 安心、安全のまちづくり

子育て、子育て支援として、各課等の専門分野を活かし、子どもたちの周りの安全確保の推進に努めましょう。

また、子どもの交通事故予防として、公用車等の安全運転を心懸けましょう。

→全職員

(3) 地域活動への参加

職員は、地域の一員として自治会、町内会、自主的な団体等が子どもを対象として行う活動等に積極的に参加し、地域との関わりを深めましょう。 →全職員

3 ；女性の活躍推進のための取組 ；H28.4.1追加 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画

「のびのび子育て応援プラン」の推進は、家族を構成する男女が、ともに明るい家庭と働きやすい、かつ、能力が十分に発揮できる職場を創造することにあります。これは職業生活と家庭生活の両立を目指すところの「女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」に繋がる取組と捉えることができます。このため、本プランの推進と併行して、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」といいます。）の推進に積極的に取り組む必要があります。

※ 女性の活躍推進のための取組は、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）に基づく計画であり、この法律は、令和7年度末までの10年間の時限立法です。平成28年度から令和2年度までの5年間の取り組み状況を踏まえ、令和3年度から令和7年度までの5年間の新たな計画期間とし、各取組のさらなる推進を図ることとしました。

(1) 女性の採用の拡大

職員採用試験における全受験者（事務職）の女性比率について、30パーセントを維持することを目標にします。

具体的方策として、募集に際して「ワーク・ライフ・バランスのとれた職場」「男女が互いに尊重し合う職場」など魅力ある広報の充実を図ります。

→ 人事担当課

(2) 女性職員の登用の取組

女性職員の比率は年度によって非常にばらつきがあり、成績主義の任用であることから、統計的に目標数値は難しいですが、管理職的地位に占める女性職員比率を20パーセントにします。

今後は、比率向上を目標に女性職員の職域の拡大、計画的な育成に努めるなど柔軟な人事管理を行います。

また、各役職段階に登用される者の男女比について、大きな差がある場合には、その阻害要因を分析し、バランスのとれた登用に取り組みます。

→ 人事担当課

(3) 男性職員の育児参加の取組

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を1日以上取得した職員の割合を、毎年それぞれ100パーセントにします。

男性の育児休業（育児休業、部分休業又は育児短時間勤務）の取得率を100パーセントにすることを目標にします。

→ 当該職員、所属長

休暇等の解説

- | | |
|----------|---|
| ①出産休暇 | 母性保護のため、出産予定日の前7週間目（多胎妊娠の場合にあつては14週間目）に当たる日から出産後8週間目に当たる日までの期間 |
| ②育児休暇 | 生後満1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に、1日2回それぞれ30分の範囲内で取得できる休暇 |
| ③配偶者出産休暇 | 職員の妻が出産のため病院の入退院の付き添い等を行う場合に、出産の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内に3日の範囲内で取得できる休暇（時間単位の取得も可） |
| ④育児参加休暇 | 妻の産前産後期間において、男性職員が、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を養育するため5日の範囲内で取得できる休暇（時間単位の取得も可） |
| ⑤子の看護休暇 | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（予防接種、健康診断の受診を含む。）のため勤務しないことが相当であると認められるときに1年につき5日（2子以上の場合は10日）の範囲内で取得できる休暇（時間単位の取得も可） |
| ⑥育児休業 | 3歳に満たない子を養育する職員がその子が3歳に達する日まで休業することができる制度 |
| ⑦産後パパ育休 | 妻の産後期間において、男性職員が取得する育児休業。この場合、特別の事情がなくても再び育児休業を取得することが可能。 |
| ⑧育児短時間勤務 | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、常勤職員のまま、一定の形態の短時間勤務をすることができる制度 |
| ⑨部分休業 | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子が小学校就学の始期に達する日まで正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で休業することができる制度 |