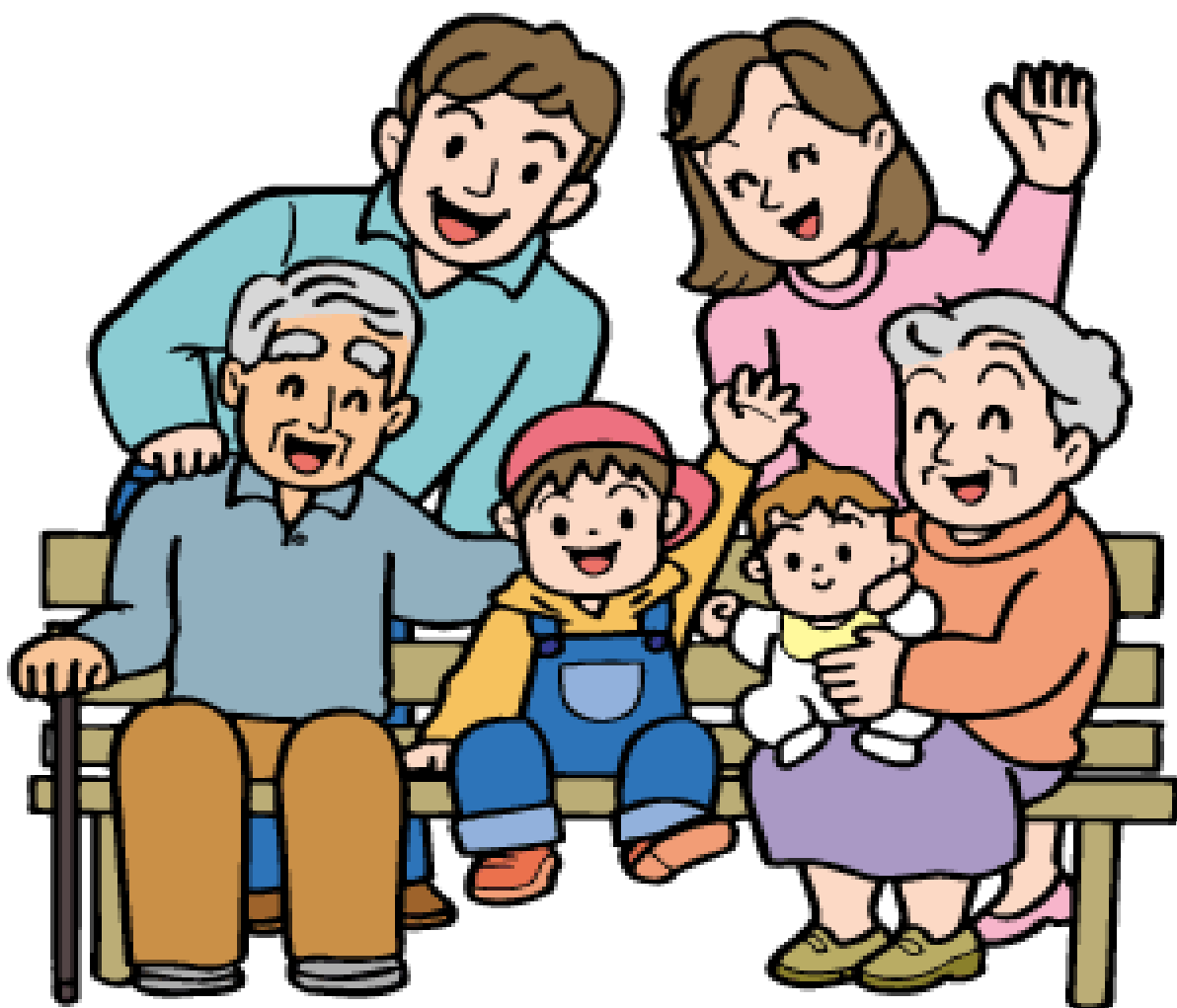


伊達市職員子育て応援行動計画

～子育てに夢を持ち

みんなで支えあう職場を目指して！～



平成30年3月改定

伊 達 市 長

伊 達 市 議 会 議 長

伊達市選挙管理委員会

伊達市監査委員代表監査委員

伊 達 市 教 育 委 員 会

伊 達 市 農 業 委 員 会

伊達市職員子育て応援行動計画 目次

第1 総論	・・・・・・・・・・	1
第2 具体的な内容	・・・・・・・・・・	1
1 職員の勤務環境に関するもの	・・・・・・・・・・	1
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	・・・・・・・・・・	1
(2) 子ども出生時における父親の休暇の取得促進	・・・・・・・・・・	1
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・・・・・・・・・・	2
(4) 超過勤務の縮減	・・・・・・・・・・	2
(5) 休暇の取得の促進	・・・・・・・・・・	3
(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正の ための取り組み	・・・・・・・・	3
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	・・・・・・・・・・	4
(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	・・・・・・・・・・	4
(2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	・・・・・・・・・・	4

伊達市職員子育て応援行動計画

第1 総論

1 目的

特定事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が「仕事と子育ての両立」、「働き方の改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定する。

2 計画期間

この計画は、平成30年4月1日から平成33年3月31日までの3年間を計画期間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、所属長を中心に全ての職員が子育てに関する意識を高め、子育てしやすい職場環境づくりに努める。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画については、各年度において進捗状況、職員ニーズ等を把握し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

第2 具体的な内容

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
 - ① 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る。
 - ② 各職場においては、妊娠中の職員や3歳未満の子どもがいる職員から請求があった場合、超過勤務を制限するとともに、職場環境や業務分担の見直しに努める。
- (2) 子ども出生時における父親の休暇の取得促進
 - ① 子ども出生時の父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進を図る。
 - ② 父親になった職員が特別休暇等を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料の各職場及び妊娠を申し出た職員への配布等により、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行うとともに、常に必要な情報が得られる環境を整える。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業の取得の申出があった場合、当該各職場において業務分担の見直しを行う。

イ 全職員を対象に、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

③ 育児休業に伴い任期付採用及び臨時的任用制度を活用し代替要員の確保を図る。

④ 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、職場や業務に関する定期的な情報提供を行う。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を平成 32 年度までに男性職員 10%、女性職員 100%になるように努める。

(4) 超過勤務の縮減

① 小学校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を制限する制度について周知を図る。

② 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

③ 定時退庁日（毎週水曜日：ノー残業デー）の周知徹底を図り、定時退庁しやすい雰囲気づくりを行う。

④ 所属長は、職員の超過勤務状況を定期的に把握するとともに、超過勤務の多い職場の所属長は、所管業務の見直しを進め、職員の超過勤務の縮減に努める。

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、平成32年度までに年間100時間以内になるように努める。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

ア 全職員を対象に、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

イ 所属長に対して、職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、年次有給休暇取得計画表の作成等により計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。

ウ 職員は、担当業務について、簡素化・効率化に向けて創意工夫を行うとともに、年間の年次有給休暇取得日数を設定し、その確実な実行を図る。

② 連続休暇等の取得の促進

ア ゴールデンウィーク期間や夏季期間等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事など、家族とのふれあいのための休暇の取得促進を図る。

イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。

ウ ゴールデンウィーク期間やお盆期間における公式会議の自粛を図る。

③ 子育て休暇の取得の促進

ア 子育て休暇等に関して職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の年次有給休暇の平均取得日数について、平成32年度までに12日以上になるように努める。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

① 研修の実施や啓発パンフレットの配布等により、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行うとともに、ハラスメント防止のための研修会を開催する。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報を提供し職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

ウ 子どもを対象とした職場体験及びインターンシップを積極的に受け入れ、社会体験の機会を提供する。

② 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア 全職員を対象として交通安全教育等の講習会を実施し、交通事故等の防止に努める。

イ 子どもを安全な環境で育てることができるよう、防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

① 職員に対し、家庭における子育てやしつけに関するパンフレット等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

(参考)

伊達市の出産・育児に関する制度

(出産まで)

- ①妊婦の通勤時間の緩和
始業・終業（正規の勤務時間）につき、1日を通じて1時間以内
- ②妊娠障害休暇
妊娠に起因する症状のため勤務が困難 14日以内
- ③産前休暇
出産の予定日前8週間以内（多胎の場合にあっては14週間以内）

(出産～育児)

- ①産後休暇
出産の翌日から8週間以内の期間
- ②配偶者出産休暇
妻の出産に伴い3日以内（男性職員）
- ③育児参加休暇
妻が出産する場合に、生まれた子又は小学校就学前の子を育児する場合5日以内（男性職員）
- ④育児休業
子どもが3歳に達する期間（男女を問わない）
- ⑤育児休業の部分休業
子どもが小学校就学前までの期間、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて2時間以内（男女を問わない）
- ⑥育児短時間勤務
子どもが小学校就学前までの期間
 - ・1日3時間55分勤務…パターン1
 - ・1日4時間55分勤務…パターン2
 - ・1日7時間45分勤務×3日（週23時間15分勤務）…パターン3
 - ・1日7時間45分勤務×2日＋1日3時間55分勤務（週19時間25分勤務）…パターン4上記のパターンより選択（男女を問わない）
- ⑦育児時間
1歳6月に達しない子どもがいる場合、1日2回それぞれ45分以内（男女を問わない）
※ただし、男性職員の場合は配偶者に与えられる育児時間を差し引いた時間
- ⑧子育て休暇
中学校就学終期に達するまでの子どもの看護、疾病予防、健診、学校行事参加のため、年7日以内（子どもが複数の場合年10日以内）（男女を問わない）

伊達市職員子育て応援行動計画

～子育てに夢を持ち

みんなで支えあう職場を目指して！～

平成 20 年 6 月策定

平成 23 年 6 月第 1 次改定

平成 25 年 4 月第 2 次改定

平成 30 年 3 月第 3 次改定