

# 次世代育成支援対策支援法に基づく伯耆町特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月 1 日策定

平成 28 年 10 月 18 日改正

伯 耆 町 長

伯 耆 町 議 会 議 長

伯 耆 町 教 育 委 員 会

## I 目的

近年の急速な少子化の進行は、我が国の大きな課題であり、本町においても深刻な影響を受けているところです。具体的には、平成 7 年 4 月の 14 歳以下人口は 2,193 人でしたが、20 年後の平成 27 年 4 月には 1,299 人になっています。人数では 894 人の減少、率では約 41%の減少となっています。この間、町では平成 15 年 7 月施行の次世代育成支援対策法に基づき、伯耆町次世代育成支援行動計画を策定し、課題の解決に取り組んでいるところです。

また、平成 18 年度には、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう「伯耆町特定事業主行動計画」を策定しました。その後平成 23 年度に現在の第 2 期の計画を策定しました。今般、次世代育成支援対策推進法の期限が、平成 37 年 3 月 31 日まで延長されたことから、伯耆町特定事業主行動計画の見直しを行い、より職員のニーズに即した次世代育成支援対策を着実に推進し、次代の担う子どもたちを育成に努めるものです。

## II 計画期間等

### 1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

### 2 計画の対象

この計画は、伯耆町の一般職員(県費負担職員を除く。以下「職員」という。)を対象とします。

### 3 計画の推進体制等

本計画の所管は総務課とし、衛生委員会において進捗を管理するものとし、必要に応じて随時見直しをするものとします。

なお、各所属長は、各職場における本計画の周知、実施体制の整備と実施状況の把握に努め、職員一人一人は、それぞれの職場で互いに助け合って本計画の着実な推進に努めるものとします。

## Ⅲ 具体的な内容

### 1 職員の職場環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するためには、男女の性差による育児や家事への旧態依然とした固定観念の解消、職場における理解と助け合い、各種制度の周知や制度を利用しやすい雰囲気づくりなどが必要です。仕事と育児の両立が可能となる職場環境づくりに取り組みます。

#### **【目標 1】 女性の育児休業及び男性の出産・育児関係制度利用 100%**

以下の取り組みを行うことで、女性職員の育児休業 100%取得及び男性職員の妻の出産や育児に伴う休暇等のいずれかの利用 100%とすることを目標とする。

#### **【目標 2】 年次休暇取得日数平均 12 日以上**

以下の取り組みを行うことで、職員の年次休暇取得日数を平均 12 日以上(平成 25 年度 9.8 日、平成 26 年度 11.9 日)とすることを目標とします。

### (1) 既存各種制度の周知徹底等

育児休業、部分休業、その他出産や育児に関する休暇や経済的支援措置など各種制度の職員への周知を図ると共に、所属長においては、制度等が有効活用されるよう利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

○主な周知事項

- ・育児に関する休業等の制度  
育児休業、育児短時間勤務、部分休業
- ・出産等に関する特別休暇  
産前休暇、産後休暇、育児時間、妻の出産に立ち会うときの特別休暇、妻の産前後に生まれた子どもやその兄弟を養育するときの特別休暇、看護休暇
- ・出産に関する共済組合の制度  
出産費・家族出産費、共済掛金の免除、育児休業手当金、出産祝金

(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の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

○主な配慮・取組事項

- ・業務分担の見直しと見直しにより特定の職員に負担がかからないよう配慮
- ・申出のあった妊娠中の職員に原則として超過勤務を命令しない
- ・育児休業中及び復職時の所属は、原則として育児休業取得以前と同じとする

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

○主な取組事項

- ・妻が出産する場合の特別休暇や育児参加のための特別休暇等の取得促進
- ・父親となる職員が休暇を取得しやすい職場環境づくり

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

○主な取組事項

- ・仕事の分担の見直しと必要に応じて代替要員の確保
- ・所属長への制度等の周知と本計画の趣旨の徹底
- ・イクボス宣言による管理職員の意識の向上と組織全体でのワークバランスの推進

(5) 超過勤務等の縮減

育児を行う職員が仕事と家庭の両立ができるよう、超過勤務時間の縮減や勤務・業務内容の見直し等に関する取り組みを進めます。

○主な取組事項

- ・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の制限の制度の周知
- ・ノー残業デイの徹底
- ・週休日の振替・代休や時差出勤制度等の周知と取得の徹底
- ・事務の合理化等見直しや勤務時間外の会議・打合せ等の自粛

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得のため、所属長は、計画的な休暇取得や連続休暇の取得を促すなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境に努めるとともに、職場内の応援体制の確立に努めます。

○主な取組事項

- ・休祝日と組み合わせた連続休暇の取得
- ・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年次休暇の計画的取得
- ・所属長への職員の計画的休暇取得等に関する指導
- ・職員が安心して休暇が取得できるよう、事務処理の相互応援体制の整備

・子どもの看護休暇等の取得の促進

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取り組みを推進します。

### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動・事業等への参加に意欲のある職員が、積極的に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

### (2) 子ども体験活動等への支援

子どもたちの社会見学や職場体験などに積極的に協力し、社会全体での子育て活動を支援します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

職場のレクリエーション活動等の実施に当っては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮します。