

# 伯耆町次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画

令和3年4月1日策定

伯耆町長  
伯耆町議会議長  
伯耆町教育長

## I 総論

### 1 目的

伯耆町では、平成28年4月に「次世代育成支援対策推進法」に基づく「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」を策定し、子育てをしやすい職場環境づくりに取り組んできました。

また、同時に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定に伴い、職員が性別にとらわれず意欲をもって働くことができる職場環境を整備するため、「伯耆町における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定し、働きやすい職場環境づくりを進めてきました。

この2つの事業主行動計画は、令和3年3月末で計画の終期を迎えますが、次世代育成支援や女性の活躍推進へ向けての取り組み内容は、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的・効率的です。

そのため、今回新たに計画を改定するに当たり、この2つの行動計画を統合し、更なる計画の推進を図ることとします。

### 2 計画期間等

#### (1) 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日（5年間）

#### (2) 計画の対象

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

また、この計画に定める目標値については、正規職員を対象とします。

#### (3) 計画の推進体制等

この計画の所管は総務課とします。衛生委員会で進捗を管理することとし、

必要に応じて随時見直します。

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。

## II 目標

この計画における目標を、次のとおり設定します。

- (1) 令和7年度まで、室長級以上の女性職員割合を30%以上維持する。  
(令和2年度 30.6%) ※36人中11人
- (2) 令和7年度まで、課長級以上の女性割合を15%以上維持する。  
(令和2年度 16.7%) ※12人中2人
- (3) 令和7年度まで、女性の育児休業、男性職員の妻の出産や育児参加のための休暇制度の利用を100%維持する(令和元年度 100%)
- (4) 令和7年度まで、年次有給休暇の取得日数を平均12日以上維持する。  
(令和元年度 13.0日)

## III 具体的な取り組み

伯耆町で働くすべての職員が、育児等とキャリア形成を両立し、あらゆる分野で活躍できるよう、次の取り組みを推進します。

### (1) 女性の管理職への登用

本町での職員構成の特徴として、50歳以下の女性割合が高い。したがって、町政の運営に当たり女性職員の活躍が必須であり、管理職への登用に向けた能力開発の充実に継続して取り組みます。

#### ○主な取り組み事項

- ・幹部養成のための研修の受講を促す
- ・人事評価制度等を基にした公平・公正な登用の実施
- ・人事異動に際し、配属する職務分野での男女の偏りがないよう配慮

### (2) 職場環境の整備

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周知を図り、所属長においては、各支援制度が有効活用されるよう職場環境の醸成に努めます。

○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、早出遅出制度、子の看護休  
など
- ・出産に関する特別休暇  
産前・産後休暇、妻の出産に立ち会うときの特別休暇など
- ・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、出産祝金

(3) 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。

○主な取り組み事項

- ・事業分担の見直しにより、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、原則育児休業取得前と同じとする

(4) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加等を促進するため、次の取り組みを行い、積極的な休暇の取得を促進します。

○主な取り組み事項

- ・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環境づくり

(5) 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、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

○主な取り組み事項

- ・事業見直しと仕事分担の見直しを行い、必要に応じた人員確保をする
- ・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の意識向上と組織全体でのワークライフバランスの推進

(6) 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と業務内容の見直し等の取り組みを進めます。

○主な取り組み事項

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度周知
- ・ ノー残業ダイの徹底
- ・ 週休日の振替・代休や時差出勤制度等の周知と取得の促進
- ・ 事務の合理化等の見直しや勤務時間外の会議・打合せの自粛

(7) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇取得のため、所属長は計画的な休暇取得や連続休暇を促すなど、職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備を進め、職場内の応援体制の確立に努めます。

○主な取り組み事項

- ・ 休祝日と組み合わせた連続休暇の取得（プラス1運動）
- ・ 子どもの学校行事等への参加や家族団らんを目的とした年次有給休暇の計画的取得
- ・ 課長会等を通じた管理職への計画的休暇取得の周知
- ・ 職員が安心して休暇を取得できるよう、課内等での応援体制の整備
- ・ 子どもの看護休暇等の取得の促進

(8) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら必要な不妊治療が受けられるよう、職場環境の醸成を図ります。

○主な取り組み事項

- ・ 年次有給休暇等の取得については、プライバシー保護の観点から、個人情報について十分配慮する
- ・ 不妊治療への理解が広まるよう職場環境の醸成
- ・ 不妊治療等への公的補助など経済的支援の周知

(9) 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、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成対策について、次のとおり取り組みを推進します。

○主な取り組み事項

- ・地域の子育て活動等へ職員が参加しやすいよう、職場環境づくりに努める
- ・子どもたちの社会見学・職場体験等へ協力し、社会全体で子育て活動を支援
- ・職場のリクリエーション活動に、子どもを含めた家族全体が参加できるよう配慮