

# 伊方町特定事業主行動計画

令和6年1月改定

伊方町長  
伊方町議会議長  
伊方町教育委員会  
伊方町選挙管理委員会  
伊方町農業委員会  
伊方町固定資産評価審査委員会

## I 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」（令和7年3月までの時限立法）が制定され、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずることとなりました。

また、働くことを希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するとともに、急速な人口減少における将来の労働力不足や、人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応するため、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（令和8年3月までの時限立法）が制定されました。

こうしたことから、本町においても女性職員の活躍推進に取り組むため、「伊方町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成28年度～令和2年度）を策定し、その実現に取り組んできたところです。

女性の活躍推進は子育て支援と一体的に取り組むことが効果的であるため、本町では新たに、次世代法及び女性活躍推進法の双方の趣旨を踏まえた一体的な特定事業主行動計画として改定し、引き続き、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりに努め、女性職員の個性と能力が十分に発揮できるとともに、性別に関わらず職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け取組を進めていきます。

## II 計画期間

女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和7年度までとし、現行の次世代法の最終年度（令和6年度）を包含する期間とします。

なお、計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行います。

## III 計画の数値目標・推進体制

計画の進捗状況を確認するため、目標設定が可能な項目については、令和7年度を目標達成年次とする数値目標を設定しています。

また、計画を効果的に推進するため、各年度において全庁的な計画の進捗状況や問題点を把握するとともに、改善策の検討及び必要に応じた計画の見直しを行っていきます。

併せて、数値目標の達成状況等については、毎年度ホームページ等で公表します。

## IV 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法19条及び女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画です。

## V 具体的な取組内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び子育て中における勤務環境の整備

- 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や、出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知を行います。
- ② 妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるよう、業務分担の見直しを行います。
- ③ 部分休業及び育児短時間勤務を承認した職員に対し、当該部署の管理職員は業務分担の軽減を行い、安心して休めるよう措置します。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である男性職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であることに鑑み、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）及び育児参加のための特別休暇（5日間）の取得を推進します。
- ② 当該部署の管理職員は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

#### (3) 安心して出産・育児ができる環境の整備等

- ① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下、育児休業等という）の周知
  - ・ 育児休業等に関する資料の配布等により、制度の内容、取得手続き及び経済的な支援等についての情報提供を行うとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
  - ・ 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います。
- ② 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - ・ 原則、育休取得前の部署への復帰としますが、止むを得ず配置換えを行う場合は、本人の希望を配慮するものとします。

※ 以上のような取り組みを通じて、女性職員における育児休業等の取得率は引き続き100%を維持します。男性職員の場合は、育児休業を取得するという意識そのものが低い傾向にありますが、職場全体で育児休業の取得をサポートし、取得しやすい環境となるよう努めます。

#### (4) 超過勤務の縮減

長時間労働を前提とした現在の働き方は、女性が、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価されることを困難とするものです。また、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくと考えられることから、以下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、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

##### ① 一斉定時退庁日等の実施

- ・ 定時退庁日を設定し、管理職員による定時退庁の率先垂範等により定時退庁の推進を図ります。
- ・ 総務課は定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導を行います。

##### ② 事務の簡素合理化の推進

- ・ 内部会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、効率的な事務遂行を図ります。

##### ③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 総務課は、各課等それぞれの超過勤務の状況を周知し、管理職員は超過勤務削減のための取り組みを行うこととします。恒常的に超過勤務の多い職場や特定の職員については、管理職員からのヒアリングを行った上で、改善を喚起します。

##### ④ その他

- ・ 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行います。

#### (5) 休暇の取得の促進

##### ① 年次休暇の取得促進

- ・ 各職場の実情に応じ、管理職員は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います。
- ・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署において、事務処理の相互応援ができる体制の整備に努めます。

##### ② 連続休暇等の取得の促進

- ・ 月、金曜日と休日、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせで年次休暇を取得することにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- ・ 子どもの予防接種実施日や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

##### ③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ・ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。
- ※ 以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇取得目標を10日以上とし、特別休暇の取得率向上にも努めます。

#### (6) 人事評価への反映

- ・ 事務の効率化や時間外勤務の削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組みを人事評価において適正に評価します。

#### (7) 女性職員のキャリア形成の促進

- ・ 将来目指したいと思うロールモデルとなる女性職員を育成し、将来の目標を明確化することにより、女性職員のキャリアメイク意欲の向上を図ります。
- ・ 職務拡大による多様な職務機会の付与や研修に積極的に参加させることにより、女性職員の意欲向上やキャリア形成支援に取り組みます。
- ・ 性別に関わりない公正な人事評価による成績主義の原則に基づき、女性職員の登用拡大に取り組み、管理職員の女性割合を20%以上とします。

#### (8) 職場のハラスメント防止対策

- ・ セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のさまざまなハラスメントを防止するため、相談窓口を設置します。
- ・ ハラスメント防止に係る研修会を開催し、職員に啓発します。

### 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

- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 施設の管理者は、子どもが参加する地域活動に公共の施設・用地を提供するように努めます。
- ・ 管理職員は、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ・ 職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するように努めます。