

第2期長沼町特定事業主行動計画

～仕事と生活の両立のための職員行動計画～



令和3年4月1日

長沼町特定事業主
長沼町長
長沼町議会議長
長沼町教育委員会
長沼町農業委員会
長沼町代表監査委員
長沼町公平委員会
長沼町選挙管理委員会

1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に向けて、国、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。

本町においては、この法律に基づき、平成20年度から特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などの取組を進めてきました。

そのような中、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成27年4月から10年間延長されたことや平成28年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されたことにより、本町においても平成28年度から令和2年度までの5年間を計画期間とした長沼町特定事業主行動計画（「仕事と生活の両立のための職員行動計画」）を策定し、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを確保し、子育てしながらも働きやすいと実感できる職場環境づくりを進めて参りました。

令和3年度からは、上記計画の達成状況、計画を取り巻く環境の変化を踏まえ、新たに第2期長沼町特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定し、さらなる職場環境の改善を図ります。

すべての職員が、この計画の趣旨を理解し、健康で、意欲と能力を十分に発揮することにより、育児をする職員や女性職員だけではなく、すべての職員が安心して働き続けることができる職場環境となるよう取り組みを進め、次世代の育成にふさわしい職場環境の実現につながるよう取り組んでいきます。

2 計画の位置付け

本計画は、「次世代育成対策推進法」（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画、「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）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

3 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

4 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関し、管理職や職員に対する研修、電子掲示板等を利用した情報提供等を実施する。
- (2) 本計画の実施状況について、毎年度、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や必要な見直し等を行う。

5 現状と課題

(1) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

①女性の育児休業等の取得率

目標	H27	H28	H29	H30	R1
100%	100%	100%	100%	100%	100%

②男性の育児休業等の取得実績

目標	H27	H28	H29	H30	R1
実績増加	0%(0名)	0%(0名)	0%(0名)	20%(1名)	0%(0名)

女性の育児休業等の取得率は100%を維持しており、目標を達成しておりますが、男性の育児休業等の取得実績は過去5年で1件となっており、十分な実績とは言えない状況です。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

男性の配偶者出産休暇等取得率

目標	H27	H28	H29	H30	R1
未設定	0%	57.1%	75.0%	60.0%	71.4%

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率は増加傾向となっており、制度の理解が進んでいると考えられます。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組

①管理職の女性割合

目標	H28	H29	H30	R1	R2
未設定	15.8%	11.8%	15.8%	23.8%	18.2%

②係長職の女性割合

目標	H28	H29	H30	R1	R2
未設定	37.8%	41.7%	40.5%	32.4%	35.1%

女性管理職・係長職の登用については、安定的な増加傾向にあるとは言えず、更なる取り組みを進める必要があると言えます。

(4) 時間外勤務の縮減

各職員の1年間の時間外勤務時間数

目標	H27	H28	H29	H30	R1
360時間以内	142.1時間	130.9時間	171.0時間	155.3時間	125.4時間

各職員の1年間の時間外勤務時間数については、平成29年度に増加して以降、減少傾向となっており、取り組みの成果が表れているものと考えられます。

(5) 休暇の取得の促進

職員の年次休暇の平均取得日数

目標	H27	H28	H29	H30	R1
毎年0.5日増	7.5日	6.2日	7.6日	8.2日	7.6日

年次休暇の平均取得日数については、横ばいとなっており、更なる取り組みの必要があると言えます。

6 具体的内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性の保護及び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周知の徹底を図る。
- ② 健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、業務軽減等に努める。
- ③ 妊娠中及び育児中の職員に対して、時間外勤務は原則として命じない。
- ④ 部分休業及び育児短時間勤務を承認した職員に対し、業務分担の軽減を行い、安心して育児できるよう配慮する。

(2) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業だけでなく、育児短時間勤務又は部分休業等も取得できることや育児休業等制度の趣旨について周知を徹底し、その促進を図る。また、研修等においても育児休業制度等の説明の充実を図る。
- ② 育児休業の取得手続きや育児休業中の経済的な支援等について、十分な情報の提供を行う。
- ③ 育児休業の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しや代替職員の効果的な配置を行い、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成する。
- ④ 管理職に対する研修等において育児休業制度等の理解を促すとともに、管理職は、職場の意識改革を図る。
- ⑤ 育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するために有益な情報の提供（職員広報や通知の送付等）を実施する。

【目標】

- ・女性の育児休業等の取得率100%を維持する。
- ・男性の育児休業等の取得実績を増やす。

(3) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

子どもの出生時や妻の産後等の期間中における父親の特別休暇や年次休暇の取得について周知を徹底するとともに、その促進を図る。

【目標】

- ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率を100%とする。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児休業中の職員に対する情報提供など円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備する。
- ② 管理監督職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援する。
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
- ④ 女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を実施する。
- ⑤ 妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益やセクシャルハラスメント等のハラスメント防止研修を通じた意識啓発を行う。

【目標】

- ・女性の管理職の登用を常時20%以上とする。
- ・女性の係長職の登用を常時40%以上とする。

(5) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知の徹底を図る。
- ② 定時退庁日を設定し、電子掲示板等により周知の徹底を図る。
- ③ 所属長は、定時退庁を率先垂範するとともに、巡回指導を行い、定時退庁の実施の徹底を図る。
- ④ 時間外勤務時間数が月45時間を超えた職員の勤務状況について、要員の分析を行い、今後の対応について協議する。
- ⑤ 各課、局ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場については、所属長からヒアリングを行うなどにより、時間外勤務の縮減について注意を喚起する。
- ⑥ 総務人事担当課長は、各課、局ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、その状況を所属長に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

【目標】

- ・時間外勤務が月45時間超となる職員数を延べ30人以内とする。

(6) 休暇の取得の促進

- ① 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得状況等を報告するとともに、所属長の指導を通して年次休暇を取り易くなるよう職場の意識改革を図る。
- ② 所属長は、所属職員の年次休暇取得状況を把握し、各職員が年間5日以上 of 休暇を取得できるよう計画的な年次休暇の取得等を指導する。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と連続した年次休暇の取得の促進を図る。
- ④ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等学校行事への参加等のための年次休暇の取得の促進を図る。
- ⑤ 勤続10周年等の節目や誕生日等の記念日における年次休暇の取得の促進を図る。
- ⑥ 子どもの看護休暇等の特別休暇について、その周知を徹底するとともに、希望する職員が取得しやすいように職場の意識改革を図る。

【目標】

職員の年次休暇の平均取得日数を10日以上とする。

(7) 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切な評価を行う。

(8) 子育てバリアフリー及び子育て環境整備

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、応接環境等の面でのバリアフリーの取組を推進する。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもを交通事故から守るため、交通事故の予防を徹底するための通知やその他の交通安全に必要な措置を実施する。
- ② 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、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。

(10) 子どもとふれあう機会の充実

子ども等家族を対象とした職場や公共施設等の見学を積極的に受け入れる。