

長洲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 3 月 28 日

長洲町長
長洲町議会議長
長洲町選挙管理委員会
長洲町教育委員会
長洲町代表監査委員
長洲町農業委員会

長洲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（以下「本計画」という。）は、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。以下「法」という。）第 15 条に基づき、長洲町長、長洲議会議長、長洲町選挙管理委員会、長洲町代表監査委員、長洲町農業委員会、長洲町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

I 総論

1 目的

国による行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点である「仕事と生活の調和の視点」、「仕事と子育ての両立の視点」、「職場全体での取組等の視点」、「職場の実情を踏まえた取組の視点」、「社会全体による支援の視点」、「地域における子育ての支援の視点」等を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立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、本行動計画を策定し公表する。

2 計画の対象

この計画が対象とする職員は、常勤の職員（小中学校の職員など地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 37 条第 1 項に規定する県費負担教職員を含む。）のほか、嘱託臨時職員、一般臨時職員等の非正規職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

3 計画期間

特定事業主行動計画は平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間とし、必要に応じ計画の改正ができるものとする。

4 計画の推進体制

長洲町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、長洲町特定事業主行動計画策定委員会を設置し、職員のニーズを踏まえ、必要に応じ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 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及び実効を図る。
- ② 上司は、妊娠している女性職員及び出産後の女性職員の健康及び業務について、常に配慮する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知及び実効を図る。
- ② 父親が子どもの出生時に5日間程度の休暇を取得できるように、支援する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、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を行う。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

- ① 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組等をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、当該課・係において業務分担の見直しを行う。
- ② 育児休業の取得促進のためには、職場の意識改革が必要ということから、管理職等の会議（課長会議等）の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、管理職も含め、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、定期的に研修等を行い、復職後に安心して仕事に取り組めるよう、環境づくりを行う。

オ 男性の家事・育児等への参画の推進

カ ワークライフバランスに配慮した仕事づくり

※ 育児休業を取得した女性は 100%であり、男性は 0%である。

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、
女性 100%
男性 10% となるように努める。(目標達成年度：平成 32 年度)

(4) 超過勤務の縮減

ア 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

- 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徹底を図る。

イ ノー残業ダイ等の実施

- ① ノー残業ダイ（毎週水曜日）を、庁舎内放送及び庁舎見回りによる注意喚起を図るとともに、管理職及び上司による定時退庁の推進を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い課・係を把握し、管理職等への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 管理職は、各職員が効率的な事務遂行ができるよう、業務処理計画作成等を行い、注意喚起を図る。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用するとともに、午後 4 時以降の会議は、原則行わないように努めることとする。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 管理職は、部下の業務量の把握し、超過勤務が多くなならないよう努めるとともに、健康管理に配慮する。

- ② 年間の超過勤務の上限の目安時間である 360 時間（平成 11 年人事院職員局長通知）を越えさせないように努める。
- ③ 各課ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い課については、管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて全職員への意識啓発を図る。

（５）休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理職は、年間の年次休暇取得目標日数の達成のために、その確実な実行を図る。
- ② 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図る。
- ③ 職員は、安心して年次休暇の取得ができるよう、計画的な仕事づくりを行う。
- ④ 管理職は、年次休暇が取得できていない職員に対し、指導を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や月曜日、金曜日など、休・祝日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 夏季休暇（3 日）とあわせた年次休暇（2 日）の取得促進を図る。
- ③ 子どもの予防接種実施日や入学式、卒業式、授業参観日などにおける年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 年 1 回、年次休暇を利用した 1 週間のリフレッシュ休暇の実施について検討する。
- ⑤ 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る。
- ⑥ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等を自粛する。

以上のような取組を通じて、年間 20 日の年次休暇のうち、職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数割合
60%（12.0 日）
（目標達成年度：平成 32 年度）

ウ 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、取得を図る。

(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組

- ① 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。
- ② 女性職員のライフステージに応じた相談に対する女性の相談員の設置を検討する。
- ③ セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の防止のための周知・研修等を行う。

2 女性職員の活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

- ① 将来の管理職候補の育成のため、女性職員の課長・課長補佐・係長のライン職等への計画的かつ積極的な登用を推進する。
- ② 能力のある女性職員を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図っていく。
- ③ 女性職員のための企画立案研修を行う。

※平成 27 年度の係長相当職以上の女性職員の割合は、22.7%である。

以上のことより、長洲町職員係長相当職以上の女性職員の割合を
30%以上とする。(目標達成年度：平成 32 年度)