

# 長洲町特定事業主行動計画

## 第4次

令和3年（2021年）3月

# I 総論

## 1 はじめに

急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境が刻々と変化している中、地域社会全体が未来ある子どもたちのための次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことを目的に、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。地方公共団体は、行政機関の立場から、次世代の社会を担う子どもが育つための取り組みを行うと同時に一事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成についての役割も担うものとなりました。

本町においては、次世代法に基づく特定事業主行動計画として、平成 17 年度からの前期計画、平成 22 年度からの後期計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るように推進してきました。しかしながら、10 年間の施行期間において、仕事と子育てを両立できる環境づくりについての一定の効果は見られたものの、少子化の流れは続いていたことから、時限立法であった次世代法が 10 年間延長されることとなりました。

また、平成 27 年 8 月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）の成立を受け、男女が共に働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、特定事業主行動計画を策定することとなりました。

両計画は、その趣旨や取り組み内容において、相互に密接な関係があることから、両計画を一体化した特定事業主行動計画として平成 28 年度から平成 32 年度（令和 2 年度）までの 5 年間を計画期間として第 3 次計画を策定し、これまで取り組んでまいりました。

今後さらに仕事と子育て、また介護との両立ができる仕事と生活の調和がとれる職場を実現するため、「次世代法」と「女性活躍推進法」に基づき、令和 3 年度からの「長洲町特定事業主行動計画」を第 4 次計画として策定いたしました。

長洲町は、本計画のもと、すべての職員が働きやすい職場づくりに向け、取り組んでまいります。

## 2 策定主体・任命権者

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  
長洲町水道事業管理者

## 3 計画の対象

この計画が対象とする職員は、常勤の職員のほか、会計年度任用職員についても、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の範囲内において、この計画の対象とします。

## 4 計画期間

令和3年度（2021年度）から令和7年度（2025年度）までの5年間を計画期間とします。

なお、次世代法は令和6年度（2024年度）まで、女性活躍推進法は令和7年度（2025年度）までの時限立法となっています。

## 5 計画の推進体制

### ○任命権者の役割

任命権者は、この計画を効果的に推進するため、年度ごとに計画の進捗状況を確認し、必要に応じて改善策の検討を行い、計画の実効性を図ります。

### ○所属長の役割

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがあります。

従って、所属長は職員の意識向上や職場環境の整備が責務であることを再確認するとともに、自ら率先して計画の推進に努めることとします。

## Ⅱ 長洲町における現状と課題

### 1 女性職員の登用状況

〔職員に占める女性の割合〕（令和2年4月1日現在）

32.8%	137人中45人
-------	----------

〔管理的地位にある職員に占める女性職員の割合〕（令和2年4月1日現在）

課長職	7.1%	14人中1人
-----	------	--------

〔各段階にある職員に占める女性職員の割合〕（令和2年4月1日現在）

課長補佐	目標	20.4%	20.0%	25人中5人
係長	30%		20.7%	29人中6人

### 2 育児休業等の取得の状況

〔育児休業取得率〕

	目標	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
女性	100%	0%	100%	100%	100%	100%
	人数	0人中0人	1人中1人	4人中4人	4人中4人	5人中5人
男性	10%	0%	0%	0%	14.3%	0%
	人数	5人中0人	6人中0人	4人中0人	7人中1人	2人中0人

※男性の育児休業取得率の計算方法

子の出生から原則1年以内に育児休業を取得した者

／対象年度中に子が出生した男性職員

〔男性職員の配偶者出産及び育児参加のための休暇取得率〕

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
出産時の付き添い	80%	75%	50%	57.1%	50%
出産時の子の養育	20%	0%	25%	0%	0%

[就学前の子の看護のための休暇取得率]

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元 年度
子の看護	15.6%	18.8%	32.4%	23.5%	20.6%

- 男性の育児休業取得率の目標は 10% で、対象人数が少ないため一人が育児休業を取得すれば、目標達成となる状況です。平成 30 年度は、男性職員 1 人が 4 カ月間取得しており、この年度のみ目標達成となっています。  
女性の育児休業は 1 年以上で取得することが多く、育児休業は長期間でとるものというイメージがあるようです。今後は、短期間の取得も可能ということを対象者に周知することが取得促進に繋がると考えられます。
- 育児休業以外の子育てに関する特別休暇については、必要な人がほぼ取得できていると思われます。

### 3 時間外勤務の状況

[ノー残業デーの参加率]

	令和元年度
参加率	86%

※平成 30 年度以前は、注意喚起のみ。

[職員一人当たりの月あたりの超過勤務時間]

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
女性	7 時間 43 分	5 時間 22 分	4 時間 59 分	6 時間 38 分
男性	9 時間 48 分	7 時間 00 分	7 時間 31 分	8 時間 09 分

- 毎週水曜日（生涯学習課については月曜日）をノー残業デーとして、庁舎内放送による注意喚起を図るとともに管理職による定時退庁を推進しています。
- 管理職は、部下の残務量を把握し、超過勤務が多くならないよう努めています。
- 定時退庁や時間外勤務縮減の推進に取り組んでいますが、超過勤務時間を減らすためには、業務量や職員数など様々な見直すべき課題があります。

## 4 年次有給休暇の取得状況

[年次休暇取得日数]

	目標	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年
取得日数	12日	9.8日	10.1日	9.6日	10.1日	10.3日

※年間、20日の年次休暇のうち、60%にあたる12日を目標としています。

- 夏季休暇（3日）と合わせた年次休暇取得など連続休暇等の取得を推進しています。
- 1日単位、半日単位での休暇の取得については、年5日以上の取得を推進しています。

## Ⅲ 具体的な取組内容

### 1 子育てと仕事の両立ができる職場環境の整備

#### 育児に関する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ります。
  - 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、常に配慮します。
- (2) 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の周知
    - ① 育児休業等に関する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い、短期間の取得についても周知します。
    - ② 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

- イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場づくり
  - ① 育児休業の取得の申出があった場合、該当課・係において業務分担の見直しを行います。
  - 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、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、育児に取り組みやすい職場環境づくりに努めます。
- ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - ① 職員研修については、育児休業中の職員についても受講ができます。また、上記研修を含め、業務に関連した情報等についても情報の提供を行います。
  - ② 人事異動については、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

## 2 男女が共に働きやすく、女性職員が活躍できる職場環境の整備

### 勤務時間に関する環境整備

- ア 時間外勤務の縮減
  - ① 管理職は、部下の業務量を把握し、月 45 時間を超えないよう努めるとともに、健康管理に配慮します。
  - ② 超過勤務が月 100 時間以上、2～6 か月平均で 80 時間を超える場合は、産業医の面談を行い、職員の心身の健康維持に努めます。
  - ③ 事務事業の点検、見直し及び勤務時間の適正管理を進め、業務時間内に業務が終わるよう計画的に取り組み、その上で、臨時又は緊急で必要上やむを得ず時間外勤務を行う場合は、事前に時間外勤務を命ずることを徹底します。
- イ ノー残業デー等の実施
  - ① ノー残業デー（毎週水曜日、別曜日設定の例外の課あり）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を推進します。
  - ② 所属長は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、所属職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
- ウ 事務の簡素合理化の推進
  - ① 会議・打ち合わせについては、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務めることとします。

## 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理職は所属職員に対し、職員の状況に配慮した上で、各種休暇の取得を積極的に呼びかけます。
- ② 職員は、年次休暇の取得がしやすいよう計画的に業務を遂行します。

### 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ります。
- ② 夏季休暇（3日）とあわせた年次休暇（2日）の取得促進を図ります。
- ③ 子どもの行事やライフイベント等における年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議等を自粛します。

### ウ 子どもの看護を行うため等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について周知し、取得促進を図ります。

### エ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ① 育児や介護といった家庭生活における男性の役割が増加し、これまで以上に時間に制約のある職員が増えることが想定されます。職員一人一人が働き方や業務内容を見直すとともに、休暇等の積極的な取得促進により心身ともにリフレッシュ出来る環境を作ることが必要です。
- ② 男女を問わず、また子育て中ではない職員も含め、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる環境づくりを進めていきます。

## 女性管理職登用の推進

- 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します。
- 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ります。

## 3 不妊治療と仕事の両立ができる職場環境の整備

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は、計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。



## IV 目標設定

### 1 育児休業等の取得の促進

[育児休業目標取得率]

女性の取得率	100%	男性の取得率	30%
--------	------	--------	-----

男性の育児休業について、まずは短期間での取得を推進し、取得することが当たり前の職場環境を作りながら、男性職員の育児への参加を促進していきます。

### 2 時間外勤務の縮減

[ノー残業デーの目標参加率]

ノー残業デーの参加率	100%
------------	------

[職員一人当たりの月あたりの超過勤務時間]

- 前年度比減を目標とします。

### 3 年次有給休暇、特別休暇の取得促進

[年次休暇目標取得日数]

取得日数	12日
------	-----

### 4 管理職に繋がる女性職員登用の推進

[管理的地位にある職員に占める女性職員の目標割合]

課長職以上	14%以上
-------	-------

[係長以上（課長職以上を除く）の女性職員の目標割合]

課長補佐	30%以上
係長	