

# 長南町特定事業主行動計画

## 1. 目的

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が平成15年に制定され、町は行動計画を策定し、積極的に取り組むことが義務付けられました。

また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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）」が平成27年に制定され、同法に基づき、仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援していくため、平成28年3月「長南町特定事業主行動計画」を策定しました。

このたび次世代法及び女性活躍推進法が期限延長されたこと、また現在の特定事業主行動計画が計画策定から5年経過したことから、必要な改訂を行い新たな「長南町特定事業主行動計画」を策定しました。

この行動計画の実践により、職員がそれぞれの立場で目標に向け行動し、ワーク・ライフ・バランスを実現させ、町の政策の質や町民サービスの向上につながるよう努めるものとします。

## 2. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 3. 計画の推進体制

- ① 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ② 管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

## 4. 対象者

対象者は一般の常勤職員だけでなく、短時間勤務職員（任期付、再任用）、会計年度任用職員も含めた全ての職員です。なお、任用形態により活用できる制度が異なる場合があります。

## 5. 具体的な内容

### I 女性職員の活躍を推進する

女性職員のキャリア形成や仕事と家庭の両立に関する支援、あるいは管理職の意識啓発などにより、女性が活躍できる職場づくりを推進する。

#### ◆女性職員対象の取組

- ・女性職員にキャリア形成を支援する研修の参加を促し、仕事に対してより「やりがい」を持つことができるよう取組む。
- ・若手女性職員の、仕事と家庭や子育ての両立に対する不安を払拭し、仕事の魅力を知り、自分の「将来のキャリア」を認識できるよう意識付けに努める。
- ・女性職員が、自己研鑽し、キャリア形成に積極的に臨むよう意識付けや能力開発に努める。

#### ◆管理職等対象の取組

- ・女性職員に多様な職務機会を付与し、キャリアアップにつなげる。
- ・女性職員に管理職に必要なマネジメント能力等付与のための研修の参加を促す。

このような取組により、女性の管理職の占める割合については、現状（11.5%）を維持できるよう努める。

また、結婚・出産・介護等による離職をせず、継続して勤務ができるよう支援を行う。

### II 仕事と子育ての両方を支援する

職員が安心して出産や子育てができる環境の整備をするとともに、長期休暇・休業後の復帰に際しては、仕事と子育ての両立に向けて必要な支援を行う。また、男性職員も子育てに積極的に関わられるよう、各種制度の周知に努める。

#### ◆妊娠中及び出産前後における支援

- ・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、出産にかかる給付などの経済的支援について、職員に周知を図る。
- ・妊娠中及び出産後の職員がいる場合においては、当該職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮を行う。
- ・所属管理職は、妊娠中の職員が長時間の超過勤務を行うことがないように配慮する。

#### ◆育児休業等が取得しやすい職場環境の整備

- ・育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知を図り、その取得の手続き、経済的な支援についても説明を行い、取得の促進を図る。
- ・育児休業等に対する職員の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気醸成する。
- ・職員が安心して育児休業に入れるよう育児休業中の職員の業務分担について、人員配置だけで対応することが困難な場合、会計年度任用職員制度の活用などにより、業務体制の確保を図る。
- ・育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう休業期間中、定期的に職場や業務に関する情報等の配布を行う。また、復職時において徐々に業務感覚を取り戻せるよう業務分担の調整、その他必要な支援を行う。

#### ◆男性の育児休業等の取得促進

- ・子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに對する喜びを実感するため、男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中に育児参加休暇及び育児休業について周知すると共に、年次休暇と併せた連続休暇の取得促進を図る。
- ・父親となる職員に家庭における育児・子育ての積極的な参加を推進するため、妊娠から出産の間に各自治体等で開催される母親（両親）学級などへの同時参加を推進する。
- ・男性の育児休業等について、職場全体の意識改革や、男性職員が取得しやすい職場の雰囲気づくりを醸成する。

#### ◆子の看護休暇の取得促進

- ・小学校就学前の子どもは、心身が未成熟であり、通院や治療に際して親等の看護が必要なことから設けられた看護休暇制度について、周知する

とともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境を整備する。

以上のような取組を通じて、夫婦の育児に対する役割分担を職場としてもサポートしていくことで、女性職員の育児休暇取得率及び配偶者出産休暇の取得率100%を維持し、育児参加休暇の取得率50%以上を目指す。

また、男性職員の育児休業取得に向けて、より一層推進を図る。

【目標達成年度：令和7年度】

### Ⅲ 地域での子育てを支援する

職員が地域活動に参加することは、地域の生活者としての視点を学ぶ機会になることから、職員が地域で行う子育て支援の取組に参画できるよう配慮する。

#### ◆安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・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への職員の積極的な参加を支援する。
- ・子どもを交通事故から守るため、交通事故防止について綱紀粛正を呼びかけることで、安全運転の徹底を図る。

#### ◆男女共同参画社会の推進

- ・家庭や地域における男女共同参画のあり方などについて、学習会やセミナーへの職員の参加を促進し、男女共同参画社会の推進を図る。

### Ⅳ ワーク・ライフ・バランスを推進する

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男性・女性が相互理解のうえ支えあうことが必要である。長時間勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組などを通して、職場のみならず職員自身の働き方も見直していく。

### ◆長時間勤務の縮減

- ・各所属長は人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な事務遂行を図るとともに必要に応じて業務量や事務処理体制の見直しを適宜行う。
- ・会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、電子掲示板の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努める。
- ・長時間勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に長時間勤務が行われることのないよう意識啓発を図る。
- ・総務課は、各課等の長時間勤務の状況及び長時間勤務の特に多い職員の状況を把握し、管理職に報告することで長時間勤務に関する認識の徹底を図る。
- ・総務課長は、長時間勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行う。
- ・毎週火曜日及び木曜日のノー残業デーには、管理職は職員に定時退庁を促し、自らが率先して退庁するよう心がけるとともに、ノー残業デーに時間外勤務命令や時間外の会議・打合せ等の設定を原則的に行わないようにする。
- ・業務や職場環境等に関する職員の相談に適宜に対応出来る窓口として、衛生委員会の活用を推進する。
- ・職場内の各種ハラスメント防止のための、研修会を開催し、意識の啓発を図る。（職場内相談窓口の設置）

以上のような取組を通じて、各職員の長時間勤務について目標とする制限時間（年間360時間以内）の達成に努める。  
【目標達成年度：令和7年度】

### ◆休暇の取得の促進

- ・所属長は、人事評価に伴う組織目標及び業務計画を実施するうえで、必要に応じて職員相互の応援体制を整備し、職員の年次休暇の取得促進に努めるとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努める。
- ・月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得し、連続休暇取得の促進を図る。
- ・ゴールデンウィークやお盆などの期間における公式会議は自粛する。
- ・行事などによる、代休対応の休日出勤については、連続出勤とならないよう早めの取得を心がけ、心身の休養を図る。
- ・勤続期間20年、25年及び30年の節目に、特別休暇を利用したリフ

レッシュ休暇の取得促進を図る。

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人あたりの年次休暇取得日数平均10日を目指す。  
また、休日出勤等に伴う代休については100%取得を目指す。

【目標達成年度：令和7年度】