

長島町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和6年度)

令和3年4月

長 島 町

はじめに

急速な少子化の進行や家庭、地域を取巻く環境が大きく変化している中で、社会全体で次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成されていく環境の整備を図ることを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、また、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援及び女性の活躍推進に係る計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

これを踏まえ、職員が、職場では公務員としてその能力を十分に発揮し、いきいきと意欲を持って職務に取り組むとともに、子育てや家事、介護などの家庭生活や地域活動も重視し、いきいきとその責任・役割を果していけるよう環境の整備を行い、仕事と子育てを両立する職員や女性の職場での活躍推進を職場全体で支援していくために、この「長島町特定事業主行動計画」を策定し、推進してきたところです。

今般、「次世代育成支援対策推進法」の期限が令和7年3月31日まで延長されたことに伴い、「長島町特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

本計画はこの「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、長島町、長島町議会、長島町教育委員会、長島町選挙管理委員会、長島町監査委員会、長島町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

令和3年4月1日
長島町長
長島町議会議長
長島町教育委員会
長島町選挙管理委員会
長島町代表監査委員
長島町農業委員会

計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和6年度まで、また女性活躍推進法は、平成17年度から令和6年度までの時限法ですので本計画は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間を計画期間とします。

計画の推進体制

本計画を策定し推進するために設置した「長島町特定事業主行動計画策定委員会」において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

第1章 次世代育成支援対策推進法に関する事項

1 出産・育児等子育て支援制度の周知徹底

(1) 出産・育児等にかかる制度の情報提供の推進

母性保護、母性健康管理、子育て支援の観点から設けられている特別休暇や制度、出産費用の給付等の経済的支援措置や育児休業時の給与の取扱、経済的負担など、各種制度の内容、取得手続等について、理解しやすいようにまとめた冊子を作成し、全職員に配布を行います。また、制度の改正等があった場合は、速やかに文書やメール等により情報提供を行うなど、出産・育児等にかかる制度の周知徹底を図ります。

(2) 制度の適切な利用の促進

職員の皆さんは、冊子等の情報をもとに、出産・育児等にかかる子育て支援制度を正しく理解し、制度の適切、かつ積極的な利用を心掛けましょう。職場の上司は、出産・育児を行う職員に対し、制度の利用についての適切なアドバイスを行うとともに、職場では、職員の皆さんが協力して、制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

2 安心して出産・育児ができ、仕事と家庭を両立するために

(1) 出産・育児を行う職員の業務分担の見直し及び代替要員の確保

職場では、妊娠中の職員の健康や安全に十分配慮するとともに、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得し、出産・育児に専念できるよう、休暇・休業期間中の業務分担の見直しを行いましょう。

その上で、職場内の人員配置だけでは業務の遂行が困難な場合は、業務に支障が生じないよう代替要員を確保しましょう。職員の皆さんは、特定の職員に負担がかからないよう、業務分担の見直しに協力しましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

父親となる職員は、子育ての始まりの時期に子どもと過ごす時間を大切にし、出産後の配偶者を支えるため、事前に職場の上司に相談のうえ、子どもの出生時に特別休暇(2日以内)と年次休暇を利用し、合わせて3日間以上の休暇を取得しましょう。

職場では、父親となる職員が休暇を取得しやすい雰囲気を作り、必要に応じて臨時の応援態勢を作りましょう。

(3) 育児休業等の取得促進

父親・母親となる職員は、子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識できるよう、育児休業・部分休業制度をきちんと理解し、積極的に取得しましょう。

職員は、男性職員が育児に携わることの重要性について理解を深めるとともに、希望する男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。また、男性の育児休業取得率の目標を令和6年度までに30%とします。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のための支援

育児休業中の職員が職場復帰のときに不安を感じることがないように、休業期間中、定期的に職場から業務の状況や職場の動き等について情報提供を行いましょう。職

場では、育児休業を終わった職員が円滑に職場復帰できるよう、研修や業務処理についてのアドバイスを行うなど、職場全体でサポートしましょう。

(5) 子育てを行う職員の人事上の配慮

人事異動については、異動希望調書やヒアリング等により、可能な範囲で、子育ての状況に応じた配慮を行います。子育てを行う職員の早出遅出勤務について、積極的に活用できるよう配慮を行います。

(6) 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもが突発的な病気やけがのときには、子の看護休暇（年5日以内、2人以上は10日以内）や年次休暇を活用した休暇を希望どおり100%取得できるよう、職場全体で連携して支援を行いましょ。子の看護休暇制度の対象となる子どもの年齢については、中学校就学の始期に達するまで拡大しました。

(7) 介護休暇の周知及び支援

介護を行う職員にとって仕事と家庭生活の両立はさらに負担が大きいことから、介護休暇の周知を図るとともに、職場では、業務分担の見直しや代替要員の確保、超過勤務の制限等について十分な配慮を行うなど、職場全体で支援しましょ。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

「家庭より職場を優先」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担の意識を是正・解消を図るため、情報提供や研修等による意識啓発を進めていきます。

各種ハラスメントなど人権問題について、情報提供や研修等による意識啓発を図るとともに、各種ハラスメントの苦情・相談窓口を設置し、真摯かつ迅速な対応に努めます。

3 ゆっくりと子どもとふれあう時間の確保

(1) 超過勤務の縮減

小学校始期に達するまでの子どもを有する職員の超過勤務及び深夜勤務の制限について、制度の周知を図るとともに、職場では子育てを行う職員の超過勤務等の制限に配慮しましょ。職場では、業務処理計画表を作成して、それぞれの職員の業務状況の把握と業務の計画的・効率的な遂行に努め、超過勤務の縮減に心掛けましょ。

定例的・恒常的な業務については、事務処理のマニュアル化・共有化を図りましょ。会議・打合わせについては、会議資料の事前配布やメールの活用等により、短時間で効率よく行うよう心掛けましょ。

職場の上司は、職員の業務量や超過勤務の実態を十分把握し、適正な人員配置による業務の平準化と効率的な執行体制を確保しましょ。また、職員の手本となるよう自ら率先して定時退庁を行い、職員が早めに退庁しやすい雰囲気を作りましょ。

職員の健康と業務の効率等の観点から、通常の業務においては、深夜22時以降の超過勤務はできるだけ行わないよう配慮しましょ。超過勤務が多い職員に対し、業務の在り方の見直しや健康面での配慮など、適切な指導を行いましょ。

○このような取組により、超過勤務が月45時間、年360時間を超えないように努めましょ。

（２）休暇の取得促進

子育ての職員だけでなく、全ての職員は、計画的に年次休暇を取得するように努めましょう。また、自分の休みだけでなく、周りの職員の休みについてもお互いに配慮しましょう。

子どもとのふれあいや自分の心身の健康を維持するため、積極的に年次休暇や夏季特別休暇を取得しましょう。職場の上司は、自ら率先して年次休暇や特別休暇を取得するとともに、職員の年次休暇や特別休暇の取得を奨励しましょう。

４ 地域における子育てに関する取組を支援するために

（１）子ども・子育てに関する地域活動への参加

地域や学校で行われる青少年健全育成や交通安全運動、スポーツ・文化活動など子どもや子育てに係る活動には、子育てをする職員のみならず、その他の職員も地域の一員として積極的に参加しましょう。

（２）子育てバリアフリーの推進

地域の方々の子育てを支援する観点から、町の公共施設におけるベビーベッドや授乳室、おむつを交換できるスペースの確保や設置について、検討を行います。

職員は、子どもを連れての来庁者等に対し、日頃から親切・丁寧な対応に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーを推進しましょう。

（３）子どもとふれあう機会の拡充

子どもが参加する地域の団体等から、町の施設や敷地の利用申出があった場合は、可能な範囲で協力を行います。

「町政」についての学習・体験を目的とした学校等の社会科見学や職場体験学習の申入れについては、積極的に受入れを行います。

第２章 女性活躍推進法に関する事項

１ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第１５条第３項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成２７年内閣府令第６１号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき状況について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定しました。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。また、目標を達成するために「職員の給与の男女の差異」について情報公表を行います。

(1) 女性管理職等の登用

令和3年4月1日現在で一般行政職の管理的地位にある職員21名のうち、女性職員は0名で、0%の状況です。また、課長補佐級に占める女性比率は18.2%となっています。

令和6年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、10%以上に、課長補佐級以上の女性の割合を25%以上にします。

(2) 男性職員の育児休業及び育児参加のための休暇の取得

過去5年間で育児休業を取得可能な男性職員は13名いましたが、実際に育児休業を取得した男性職員は0名でした。また、配偶者出産休暇は7名で53.8%、その他の育児参加のための休暇の取得者は2名で、15.4%でした。

令和6年度までに、1名以上の男性職員が育児休業を取得するようにします。また、配偶者出産休暇の取得率を80%以上、その他の育児参加のための休暇の取得率を30%以上にします。

2 目標を達成するための取組及び実施時期

女性職員の活躍の推進に向けた数値目標を達成するため次に掲げる取組を実施します。

(1) 女性管理職等の登用

①令和3年度から引き続き、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。②令和3年度から引き続き、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への参加を行います。

(2) 男性職員の育児休業の取得

①令和3年度から引き続き、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。

②令和3年度から引き続き、男性の育児休業取得の促進に向けて、休暇取得制度の活用促進等の助言を行います。