

長万部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

令和5年4月1日

長万部町長
長万部町議会議長
長万部町教育委員会
長万部町選挙管理委員会
長万部町代表監査委員
長万部町農業委員会
長万部町消防本部

1 目的

長万部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、長万部町長、長万部町議会議長、長万部町教育委員会、長万部町選挙管理委員会、長万部町代表監査委員、長万部町農業委員会、長万部町消防本部が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日まで

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

取組を実施するうえで、効果的に数値目標を達成するために、本町を取り巻く情勢の変化や社会環境の変化に応じ、令和2年に策定した後期計画の数値目標の達成状況を検証・見直しを行うことで、法の趣旨である女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活における活躍を効果的に推進する。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町代表監査委員、町農業委員会、町消防本部において、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。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する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町代表監査委員、町農業委員会、町消防本部において、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る。

○数値目標

- 目標1. 令和5年度～令和7年度の、一般行政職における採用者の女性割合を、平成30年度～令和4年度の実績(20%)を、30%以上にする。
- 目標2. 令和5年度～令和7年度の、4級(係長・主査)クラス以上にある職員に占める女性割合を、令和4年度の実績(13%)を維持する。
- 目標3. 令和7年度までに、超過勤務の年間平均時間を、令和3年度の実績(94時間)より25%以上減少させ、70時間にする。
- 目標4. 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。
- 目標5. 令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得割合を令和4年度の実績(67%・平均取得日数1日)を、取得率80%・平均取得日数2日にする。
- 目標6. 令和5年度以降も、制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得割合100%を維持する。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町消防本部において、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る。

- 《目標1に対する取組内容》積極的に町のPRを行い、イメージアップを図るとともに、採用及び採用時に配属する職務分野について男女で偏りが無いよう配慮する。
- 《目標2に対する取組内容》将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、財務、企画、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的に配置する。また、女性職員を対象としたセミナーやキャリアデザイン研修などの情報提供等を行い、積極的な参加を支援する。
- 《目標3に対する取組内容》業務に応じた人事の適正配置・職員採用や超過勤務をしない日を設定するなど超過勤務の減少を図るとともに、心身不調による休職を防ぐため、業務の効率化・良好な職場づくりによりワーク・ライフ・バランスの実現を図る。
- 《目標4に対する取組内容》制度の周知等、意識改革を図り、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を図り、取得促進に努める。
- 《目標5に対する取組内容》対象職員に対して、総務課による面談・助言を行い、各種両立支援制度(配偶者の出産休暇、育児参加休暇等)の活用を積極的に働き掛ける。
- 《目標6に対する取組内容》制度の周知を図るなど、対象職員に対して総務課による面談・助言を行い、育児休業・短時間勤務制度等の活用を積極的に働き掛け、

長期間休業することによる復職への不安解消、就業を継続しやすい職場環境の整備を継続する。

6 ハラスメント対策

パワハラ、セクハラ、マタハラ等、あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めるとともに、ハラスメントに関する相談体制の整備や研修を通じて、働きやすい職場環境の確保を図ります。

(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・時間外勤務の制限等の各種制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の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。
- ④ 妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- 子どもの出生時における父親の特別休暇について周知徹底を図るとともに、年次休暇を含めた休暇取得を促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び育児短時間勤務又は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等に通知・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について周知徹底を図る。
- ② 育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申し出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行う。
- ② 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、職場の意識改革を行う。

ウ 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、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動き等に関する情報を提供する。
- ② 職場復帰した職員に対する積極的な支援策（OJT研修、事務分担の見直し等）を実施する。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 課等の内部の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要因の確保を図る。

オ その他

- 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ◎ 育児休業等の取得率を、男性10%、女性100%を目標とする。
（目標達成年度；令和7年度）

(4) 時間外勤務の縮減

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時間外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。
- ② 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 事務の簡素合理化及び時間外勤務の縮減の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 周知・連絡等については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- ④ 各課等ごとの時間外勤務の状況、定時退庁ができない職員が多い部署を総務課で把握し、時間外勤務の多い職場の課長等から確認を行った上で、注意喚起及び定時退庁の促進を図る。
- ⑤ 時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

(5) 休暇の取得の推進

ア 年次休暇の取得の推進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数（10日以上）を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 課長等に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 各課ごとの取得状況を総務課で把握し、取得率が低い職場の課長等から確認を行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせたり、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 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取得促進を図る。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日や子どもに関する行事等における年次休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデンウィーク、年末年始、お盆期間における公式会議の自粛を行う。
- ⑤ 子供の予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。

- ◎ 以上のような取組を通じて、職員 1 人当たりの年次休暇の取得を対前年比で10%増加させる。

ウ 子どもの看護を行う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、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対する職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

ウ 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、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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

3 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

- 女性職員向けのセミナーやキャリアデザイン研修などへの積極的な参加を支援する。

(2) 働きやすい職場環境の整備

- 女性職員が継続して働いていくことができる職場環境を築くため、育児関連休暇をより取得しやすくなるように、職場全体の意識啓発を促進する。