

長万部町における「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」に基づく特定事業主行動計画

令和8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

第1 目的

長万部町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法の規定に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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ことを目的とする。

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）第19条に基づき、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とする。

これまで各法に基づき行動計画を策定してきたが、相互に連携を図りながら施策を推進することが有効であることから、長万部町特定事業主行動計画は両計画を統合し一体的に職員の仕事と子育ての両立及び、女性の仕事と生活の両立支援を行えることを目的とし策定する。

なお、本計画を「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」に基づく特定事業主行動計画として位置づけ、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。

第2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで5年間

なお、期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行う。

第3 本町の現状

1 年次有給休暇の取得推進

前計画期間の休暇取得推進の各種取組を通じ、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数は令和4年度から比べて増加傾向にあるが、全国市区町村平均と比べ下回っている。

職員一人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数

	令和4年	令和5年	令和6年	全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
年次有給休暇の 平均取得日数	10.4日	12.6日	12.4日	13.5日 (12.5日) <small>()は、101名以上300名以下市町村団体</small>

※1 (総務省:「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より)

2 女性職員に対する登用機会の提供

本町の各役職段階に占める女性割合は、全国市区町村平均と比べ下回っている。

各役職段階に占める女性割合

	令和4年	令和5年	令和6年	全国市区町村平均 (令和6年度) ※2
係長相当職	15.6%	10.3%	10.3%	36.0%
課長補佐相当職	14.8%	12.0%	16.7%	30.5%
課長相当職	6.6%	6.3%	6.7%	16.4%

※2 (内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和6年度)」より)

3 職員の仕事と家庭の両立に資する勤務環境

女性が活躍するためには、男性の家事・育児などの家庭生活への参画が重要であり、男性の配偶者の出産の休暇取得率、育児参加休暇取得率ともに、全国市区町村平均を下回っている。出産前後で急な休暇となっても取得しやすい環境づくり、更なる取得者の増加及び休暇取得できる日数の増加を目指し、職員への周知、取得促進を図る必要がある。

「配偶者の出産の休暇」…妻の出産に伴う入退院等それぞれ1日の範囲の期間に2日以内取得できる休暇

「育児参加休暇」…妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間5日以内取得できる休暇

男性職員の配偶者の出産の休暇及び育児参加休暇取得率

		令和4年度	令和5年度	令和6年度	全国市区 町村平均 (令和6年度) ※3
配偶者の出産の休暇	取得率	66.7%	100%	37.5%	75.1%
育児参加休暇	取得率	33.3%	20%	37.5%	56.2%

※3（総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

第4 計画の具体的内容

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた次に掲げる取組を実施する。

※以下「次世代育成支援対策推進法」に基づく内容は【次世代】、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の基づく内容は【女性活躍】と表記する。

1 各段階の課題に応じた取組 【女性活躍】

(1) 採用

積極的に町のPRを行い、イメージアップを図るとともに、各種採用間口をひろげ男女で偏りが無いよう配慮する。

(2) 配置・育成・教育訓練等

① 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。

② 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、職場全体の意識改善を促進する。

2 職業生活と家庭生活の両立に関する取組 【次世代】【女性活躍】

(1) 男女を問わない長時間労働の是正等の働き方改革

① 業務に応じた人事の適正配置・職員採用やノー残業デー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。

② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外、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) 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

検討のうえ実施し、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うえで、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。

(3) 両立支援制度を男女が共に利用しやすい職場環境づくり

- ① 妊娠中及び出産後における配慮
 - ・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。
 - ・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。
 - ・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。
 - ・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、年次有給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
 - ・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。
 - ・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。
 - ・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。
- ④ 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
 - ・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。
 - ・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周知し、職場の意識改革を行う。
- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ・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。
 - ・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。
- ⑥ 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員の確保を図る。

⑦ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援の強化

- ・配偶者等家族が介護を必要とする状況に至った旨を申し出た時に、両立支援制度についての面談等により個別の周知、意向確認を行う。
- ・介護に直面する前の早い段階（40歳に達した属する年度）において両立支援制度等に関する情報提供を行い、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行う。

⑧ 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。

(4) 男性の家庭生活への参画の促進

- ① 上記の取組をとおして周知等、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。
- ② 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、年次有給休暇を含めた休暇取得を促進する。

3 ハラスメント対策 【女性活躍】

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る。

4 職場における女性の健康支援 【女性活躍】

職場におけるヘルスリテラシー向上のため女性の健康上の特性に関する研修会や、婦人科検診等の健診受診の重要性を含めた、健康課題に関する情報の発信を行い、婦人科検診の受診等の促進、また女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制の構築を図り、産業医等への相談先の紹介、オンラインによる健康相談等、気軽に利用、相談できるオンラインによる相互交流の場を促す。性別を問わず働きやすく、健康上の男女の特性に留意した健康支援を行う。

5 休暇の取得促進 【次世代】【女性活躍】

(1) 年次有給休暇の取得の推進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得日数（10日以上）を目標設定し、その確実な取得を推進する。
- ② 課長等に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を徹底させる。
- 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うえで、注意喚起を行う。
- ④ 安心して職員が年次有給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。

(2) 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、国民の祝日やリフレッシュ休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。年1回、年次有給休暇を利用した1週間の連続した休暇の取得促進を図る。
- ② 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有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 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。
- ④ 子供の予防接種実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。

(3) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 子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 子の看護休暇において中学校就学の始期に達するまでの子の学校の休業や行事参加等の場合も取得可能な内容を周知する。

6 その他の支援対策に関する事項 【次世代】

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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

① 子どもの体験活動等の支援

- ・ 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。
- ・ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ・ 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。

② 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。

(3) 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。

(4) 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。

7 会計年度任用職員への取組について 【次世代】【女性活躍】

会計年度任用職員についても本行動計画の取組対象（適用されない制度は

除く。)とし計画の趣旨に基づき、各実施事項を推進していく。

第6 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本町の現状分析の結果から以下の数値目標を設定し、目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取り組みを実施する。

○数値目標

目標1. 一般行政職における採用者の女性割合 【女性活躍】

令和8年度～令和12年度の一般行政職における採用者の女性割合を、令和5年度～令和7年度の実績(22.7%)を、30%以上にする。

内容	現状（令和5～7年度）	目標（令和8～12年度）
採用者女性割合 （一般行政職）	22.7%	30%以上

目標2. 4級(係長・主査)以上にある職員に占める女性割合 【女性活躍】

令和8年度～令和12年度の4級(係長・主査)以上にある職員に占める女性割合を、令和7年度の実績(14.7%)を維持する。

内容	現状（令和5～7年度）	目標（令和8～12年度）
係長主査以上にある職員 に占める女性割合	14.7%	14.7%維持

目標3. 超過勤務の年間平均時間 【次世代】【女性活躍】

令和12年度までに、超過勤務の年間平均時間を、令和5年度の実績(87時間)より20%以上減少させ、70時間にする。

内容	現状（令和5年度）	目標（12年度）
超過勤務年間平均時間	87時間	70時間（20%減）

目標4. 育児休業を取得する男性職員の取得割合 【次世代】【女性活躍】

令和12年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得割合を令和4年度～令和6年度の実績(31.3%)を37.5%以上にする。

内容	現状（令和4～6年度）	目標（令和12年度）
育児休業割合（男性職員）	31.3%	37.5%以上

目標5. 男性職員の配偶者の出産休暇、育児参加休暇の取得割合【次世代】【女性活躍】

令和12年度までに、制度を利用可能な男性職員の配偶者の出産休暇、育児参加休暇の取得割合を令和6年度の実績(37.5%・平均取得日数1.3日)を、取得率80%平均取得日数2日にする。

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
取得割合（男性職員）	37.5%	80%
平均取得日数（男性職員）	1.3日	2日

目標6. 女性職員の育児休業の取得割合 【女性活躍】

令和8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。

内容	現状（令和4～6年度）	目標（令和12年度）
育児休業取得割合（女性職員）	100%	100%

目標7. 年次有給休暇取得目標日数 【次世代】

職員1人当たりの年次有給休暇取得日数（10日以上）を目標とし令和6年度の実績12.4日を令和12年度には13.5日以上にする。

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
年次有給休暇の年間取得日数	12.4日	13.5日以上