

長生村

特定事業主行動計画

「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



長 生 村
長 生 村 議 会
長生村教育委員会

I 目的

我が国における急速な少子化の進行、家庭・地域を取り巻く環境の変化に対応するため、社会全体で次の世代を担う子どもたちが健やかに育てられる環境の整備に取り組んでいくことが求められています。平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、当初、平成27年度をもって失効する予定であった同法は、仕事と子育てが両立できる雇用環境の改善、充実への取り組みが求められているとして、令和7年3月までが延長され、加えて、令和6年5月の改正により、令和17年3月まで10年間再延長されています。

この法律では、国、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための行動計画を策定するように義務付けられています。

更に、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進を目的とした「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、次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主に対して女性職員の活躍推進のための行動計画の策定を義務付けました。当初、同法は令和7年度をもって失効する予定でしたが、令和7年6月の改正により、令和18年3月までその期限が延長されています。

長生村においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と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を策定し、その実現に向け取り組んできましたが、令和3年4月には、各目標の達成に向けた更なる取組を実施していくため、互いに関連のある2つの特定事業主行動計画を統合し、「長生村特定事業主行動計画」として改定することとしました。

今回、令和8年3月をもって計画期間が終了することから、計画内容の見直しを行い、本行動計画を策定しました。

職員がそれぞれの立場で目標に向け行動することで、仕事と子育ての両立、ワーク・ライフ・バランスの実現、いきいきと働き続けられる職場環境と女性職員が活躍できる組織の実現を目指します。

II 計画期間

この計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

Ⅲ 計画の推進体制

- ① 年度ごとに目標の達成状況を把握するとともに、各種制度改正や職員ニーズを踏まえた実効性のある計画となるよう適切な見直しに努めます。
- ② 次世代育成支援と女性活躍に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ③ 行動計画の内容と併せ、次世代育成支援と女性活躍に関する各種制度の周知徹底を図ります。

Ⅳ 具体的な内容

1 職員の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

- ・ 育児休業、育児短時間勤務または、部分休業制度及び特別休暇等の制度について周知徹底を図り、取得の推進を図ります。
- ・ 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ります。
- ・ 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います。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないようにします。

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

- ・ 配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇等の制度について職員へ周知するとともに、該当者の休暇取得の推進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 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について周知徹底を図ります。
- ・ 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います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 安心して育児休業等を取得できるよう、育児休業等の取得の申し出があった場合は業務分担の見直しを行い、適切な業務体制の確保に努めます。
- ・ 課長会議等において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させることで

職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を作成します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業中の職員に対して、定期的かつ適切な情報提供に努めます。
- ・ 復職時スムーズ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います。

エ 育児休業に伴う会計年度任用職員制度の活用

所属内の人員配置によって、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、会計年度任用職員の活用などにより適切な業務体制の確保を図ります。

● 育児休業取得率

	現状(令和6年度実績)	目標	目標達成年度
女性の育児休業取得率	100%	100%	令和12年度
男性の育児休業取得率	50.0%	100%	
男性の育児休業(2週間以上)取得率	0.0%	85%	

(4) 時間外勤務の縮減

ア 一斉定時退庁日(ノー残業デー)等の実施

- ・ 定時退庁日を設定し、庁内ネットワークシステム等による注意喚起を図ることによって定時退庁を推進します。
- ・ 管理職員が率先して定時退庁するとともに、勤務時間外の会議や打ち合わせを極力避けるなどにより、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員へ指導するとともに、業務調整等により定時退庁を促します。

● 時間外勤務の月平均時間

	現状(令和6年度実績)	目標	目標達成年度
一般行政職	9.3時間	令和6年度対比で 95%以内	令和12年度
保育士	5.3時間		

イ 事務の簡素合理化の推進

- ・ 効率的な事務遂行のため、全庁的に事務の簡素合理化に取り組みます。
- ・ 会議・打合せは、オンライン会議、電子メール等を活用し、短時間で効率よく行います。
- ・ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・ 時間外勤務縮減のため職員の意識改革と啓発に努めます。
- ・ 課ごとの時間外勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で注意喚起を行います。
- ・ 総務課は各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を管理職員に報告し、管理職員は、業務の検証及び改善の検討を行います。

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

- ・ 課長会議等において休暇の取得促進を徹底するよう定期的に伝えることで、職員の意識改革を推進します。
- ・ 管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握するとともに、計画的な年次休暇の取得を促します。
- ・ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得を促進します。
- ・ 総務課による年次休暇取得状況の確認を行い、取得率の低い課等の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ・ 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ・ 管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

● 職員 1 人当たりの年次休暇平均取得日数

現状（令和 6 年度実績）	目標	目標達成年度
12.4 日	14 日	令和 12 年度

イ 連続休暇等の取得促進

- ・ 祝日や夏季休暇等と年次休暇をあわせた連続休暇の取得を促進します。
- ・ ゴールデンウィークやお盆等の期間における公式会議は極力自粛します。

ウ 子の看護休暇等の特別休暇の取得促進

子の看護休暇や育児時間等の特別休暇制度を職員へ周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、休暇を取得しやすい職場環境（雰囲気）の醸成を図ります。

(6) 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

- ・ 組織全体で継続的に女性職員の活躍の推進を図るため、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・評価等を行います。

◎女性職員のキャリアアップ支援

- ・ 多様化する住民ニーズに対応していくために、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行います。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対する意欲の向上へと繋がるため、女性職員のキャリアアップ支援を行います。
- ・ 男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備します。
- ・ 女性職員に多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行います。

管理的地位にある女性職員の割合

現状（令和6年度実績）	目標	目標達成年度
7. 1%	30%	令和12年

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の促進

- ・ 子どもを連れた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します。
- ・ 来庁者の多い施設について、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド等の設置を計画的に行います。

- ・施設利用者等の実情を勘案して、授乳スペースの設置確保に努めます。

(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

- ・多様な体験活動を支援するため、子どもが参加する地域の活動に対し、敷地や施設を提供します。
- ・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や出前講座等を積極的に行います。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ・交通事故防止について啓発を行い、安全運転意識の醸成、徹底を図ります。
- ・職員に対し、必要に応じ、交通安全講習の受講を促します。

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します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・休暇取得の推進等により、職員の、子どもの入学式、卒業式等の学校行事への参加を支援します。
- ・行事やレクリエーション等、職員と子どもがふれあう機会の創出や充実を支援します。