

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

長瀬町特定事業主行動計画

令和7年度～令和11年度



長 瀬 町
長 瀬 町 議 会
長瀬町教育委員会

目 次

1	長瀬町特定事業主行動計画について	
(1)	目 的	2
(2)	計画の期間	3
(3)	計画の推進体制	3
2	取組状況	
(1)	次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画に 基づく取組	4
(2)	課題分析	7
3	次世代育成支援のための目標と取組	
(1)	目 標	8
(2)	取組の内容	8
ア	仕事と子育ての両立に向けた取組	8
イ	職場環境の保全に関する取組	9
ウ	時間外勤務抑制に向けた取組	10
エ	その他の子育て支援対策に関する取組	10
4	女性活躍推進のための目標と取組	
(1)	目 標	11
(2)	取組の内容	11
ア	キャリア形成に向けた取組	11
イ	研修等の充実に向けた取組	11
ウ	ハラスメントの防止に向けた取組	12

1 長瀬町特定事業主行動計画について

(1) 目的

年々進む少子化や家庭、地域を取り巻く環境の急激な変化に対応するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。

次世代法では、地方公共団体は、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画を、国の定める行動計画策定指針に即し、策定することとされています。

これを受け、町では平成17年に「長瀬町次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場環境の整備等に取り組んできました。

また、平成27年に、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が施行されました。本町では、この法律に基づき、平成28年に「長瀬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」を策定しました。

これら二つの行動計画は、関連する内容が多いことから、令和6年5月の次世代法改正により、次世代法の有効期限が令和17年3月まで再延長されたことに基づき、次世代育成支援のための特定事業主行動計画を見直すことになったことと併せて、女性活躍推進のための特定事業主行動計画と一体型の「長瀬町特定事業主行動計画」として策定するものです。

(2) 計画の期間

次世代法に基づく行動計画の実施期間は、平成27年度から平成31年度（令和元年度）までの5年間を前期計画とし、令和2年度から令和6年度までの5年間を後期計画としました。女性活躍推進法に基づく行動計画の実施期間は、平成28年から令和7年までの10年間を計画期間とし、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期計画としました。

本計画では令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。女性活躍推進法に基づく計画は令和7年度までとなっていますが、本計画への統合に伴い、令和6年度をもって終了し、本計画へ移行するものとします。ただし、期間内であっても、社会経済の情勢等、計画実施に係る環境に変化が生じた場合には、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

(3) 計画の推進体制

総務課庶務担当が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を効果的に進められるよう、町役場全体を挙げて取り組んでいきます。

また、計画の進捗状況や取組状況を町ホームページにおいて公表します。

2 取組状況

(1) 次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画に基づく取組

【女性職員の育児休業取得状況】

年度	R2	R3	R4	R5	R6
出生件数	0	0	0	1	1
取得者(人)	0	0	0	1	1
取得率(%)	-	-	-	100	100

【男性職員の育児休業取得状況】

年度	R2	R3	R4	R5	R6
出生件数	2	0	4	0	0
取得者(人)	0	0	0	0	0
取得率(%)	0	-	0	-	-

【男性職員の配偶者出産休暇(2日)及び育児参加の休暇(5日)(いわゆる「男の産休」の取得率及び合計取得日数の分布状況)】

年度	R2	R3	R4	R5	R6
出生件数	2	0	4	0	0
取得者(人)	2	0	3	0	0
取得率(%)	100	-	75	-	-

【年次休暇平均取得状況】

年度	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数	8.18	7.85	8.96	12.45	11.03

【職員の各月ごとの平均時間外勤務時間（総時間）及び1人当たりの時間数（令和6年度）並びに時間外勤務の上限を超えた職員数（令和6年度）】

（単位：人、時間）

年度	R4	R5	R6		
	時間外勤務時間	時間外勤務時間	時間外勤務時間	1人当たりの時間数	45時間超過人数
4月	254.5	443.0	232.0	4.00	0
5月	217.5	201.5	210.5	3.63	0
6月	297.0	388.5	331.0	5.71	2
7月	357.5	282.0	220.0	3.79	0
8月	180.0	264.5	255.5	4.41	0
9月	251.0	209.5	212.0	3.66	0
10月	230.5	179.0	390.0	6.72	2
11月	271.5	143.5	235.0	4.05	0
12月	264.0	180.5	246.0	4.24	1
1月	283.0	270.0	276.0	4.76	3
2月	277.5	334.0	322.0	5.55	1
3月	350.0	288.5	377.5	6.51	1
合計	3,234.0	3,184.5	3,307.5	57.03	10

【採用した職員に占める女性職員の割合】

（単位：人、％）

年度	受験者数		採用者数		女性割合
	全体	うち女性	全体	うち女性	
R2	8	1	1	0	0.00
R3	13	7	3	2	66.67
R4	32	7	3	2	66.67
R5	5	1	3	1	33.33
R6	23	7	6	3	50.00
合計	81	23	16	8	50.00

※採用者数は割愛採用者を除く。

【管理職(行政職 4 級以上)に占める女性職員の割合】

(単位:人、%)

年度	管理職員数	うち女性	女性割合
R2	24	3	12.5
R3	24	4	16.67
R4	24	4	16.67
R5	24	4	16.67
R6	23	5	21.74

【離職率及び平均継続勤務年数の男女の差異】

○離職率(自己都合による離職者)

(単位:人、%)

年度	4. 1 現在職員数			離職者数			離職率		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
R2	49	29	78	1	0	1	2.0	0.0	1.3
R3	47	30	77	1	0	1	2.1	0.0	1.3
R4	47	30	77	1	0	1	2.1	0.0	1.3
R5	58	30	78	0	0	0	0.0	0.0	0.0
R6	48	31	79	0	0	0	0.0	0.0	0.0

○平均継続勤務年数(令和7年3月31日現在)

区分	男性	女性
人数	48人	31人
平均継続勤務年数	17.1年	14.8年

【セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況】

長瀬町職員のハラスメントの防止等に関する規程(平成29年長瀬町訓令第7号)、ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針及びハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項を制定し、通知及びグループウェアにより職員に周知している。

(2) 課題分析

本町の取組状況を踏まえると、今後の課題は次のとおりです。

・育児休業等の取得の定着

女性職員の育児休業取得は直近年度で100%となっており、引き続き取得しやすい職場環境の維持が必要である。一方、男性職員の育児に関する休暇等については年度により対象者数が変動しやすく、取得状況にばらつきが生じやすいことから、対象者が発生した際に確実に制度利用につながる周知・運用の徹底が課題である。

・年次休暇の計画的取得の継続

年次休暇の平均取得日数は直近年度で10日以上となっていることから、取得促進の取組を継続し、特定の職員・部署において取得が進まない状況が生じないように、所属長による取得状況の把握と働きかけを継続する必要がある。

・時間外勤務の縮減と業務の平準化

仕事と家庭生活の両立を図るためには、時間外勤務の縮減が重要である。特定の職員又は係に業務が集中する場合は、業務分担の見直し等により平準化を図り、組織として継続的に時間外勤務の抑制に取り組む必要がある。

・女性職員のキャリア形成と管理職登用の維持・向上

管理職に占める女性割合は改善傾向にあるため、現状水準の維持・向上を図るとともに、研修機会の活用等により候補者層の育成を継続する必要がある。

3 次世代育成支援のための目標と取組

(1) 目標

前計画では、職員の勤務環境に関するものとして「妊娠中及び出産後における配慮」、「男性の子育て目的の休暇等の取得の促進」、「育児休業等を取得しやすい環境の整備等」、「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」、「時間外勤務の縮減」、「休暇の取得の促進」、「人事異動における配慮」、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組」、「人事評価への反映」、その他次世代育成支援対策に関するものとして「子育てバリアフリーの推進」、「子ども・子育てに関する地域貢献活動」、「子どもとふれあう機会の充実」を掲げました。

本計画では、国が男性職員の育児休業取得率を85%以上（1週間以上）とする目標を掲げていることから、引き続き、男性職員の育児参加支援等、仕事と子育ての両立に向けた取組を掲げ、次世代を担う子どもたちの育成と子育て家庭の支援をより一層充実させ、働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

	目標値	令和6年度実績
女性職員の育児休業取得状況	100%	100%
男性職員の育児休業取得状況（1週間以上）	1人以上	—
男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得状況	85%	—
年次休暇平均取得状況	10日以上を維持	11.03日

(2) 取組の内容

ア 仕事と子育ての両立に向けた取組

・制度の周知徹底（課長会議・グループウェア等でお知らせ）

母性保護及び母性の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費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

・男性職員の育児参加支援

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

- ・年次休暇等の取得促進

所属長は、特に子育てに関連した年次休暇を職員が気兼ねなく取得できるように、年次休暇の計画表を作成するなどして、職場の雰囲気醸成に努めます。個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。また、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後、週休日の前後の金曜日や月曜日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

イ 職場環境の保全に関する取組

- ・妊娠中、出産後及び子育て中の職員に対する配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ・ハラスメントの防止

長瀬町職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づく、妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの防止を引き続き職員に周知徹底するとともに、所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。

- ・妊娠中及び出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について情報提供するとともに、事務分担の見直し等により職員への後押しを図り、安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

- ・育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

スムーズな職場復帰ができるよう育児休業中も職員と定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況についての情報提供を行います。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。

ウ 時間外勤務抑制に向けた取組

・時間外勤務の抑制

所属長は、時間外勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。また、特定の職員又は係に時間外勤務が集中しているときは、業務分担の見直し等、適切な措置をとるよう努めます。

・時間外勤務抑制に向けた取組の周知

定時退庁日（ノー残業デー）についてグループウェア等により注意喚起するとともに、管理職員は定時に退庁するなど、率先して模範を示します。定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

エ その他の子育て支援対策に関する取組

・子育てバリアフリー

子どもを連れて人が安心して役場庁舎に来庁できるよう、親切、丁寧な対応等の取組を推進します。来客の多い役場庁舎において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーシート、ベビーカー、キッズコーナーなどの整備がされていることを周知します。

・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成等を行う団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

・子育てに関する地域活動の支援

地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、地域の一員として気遣いや手助けを行うとともに、子どもが参加する行事や地域活動に参加するよう職員に勧奨します。

4 女性活躍推進のための目標と取組

(1) 目標

前計画では、育児や介護その他の家庭生活と職業生活の調和に必要な環境整備を図ること、人材多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から女性職員の活躍を推進し、男女の別を問わず、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指し取組を行ってきました。

本計画でも引き続き、職員誰もがいきいきと働けるような職場環境を目指し取組を行っていきます。

	目標値	令和6年度実績
採用した職員に占める女性職員の割合	50%程度を維持	50%
管理職（行政職4級以上）に占める女性職員の割合	20%以上を維持	21.74%

(2) 取組の内容

ア キャリア形成に向けた取組

対象職員に対し、総務課で育児休業を取得した際のモデルケース（共済組合における育児休業手当金、共済掛金の免除制度等）を提示します。

育児休業から復帰する職員に対し、復帰後の働き方の希望についてヒアリングを実施します。

全職員が育児休業等について理解を深めることができるよう、現行の「職員のための子育て応援ハンドブック」を改定し、各種制度について周知します。

イ 研修等の充実にに向けた取組

外部研修（彩の国さいたま人づくり広域連合、市町村アカデミー等）で行われる能力開発やキャリアデザインの研修やセミナーを積極的に活用し、人材育成や意欲向上、さらには管理職登用に向けたマネジメント管理の意識付けを行います。

ウ ハラスメントの防止に向けた取組

長瀬町職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づく、セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの防止を引き続き職員に周知徹底するとともに、所属長に関しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。