

第4次竜王町特定事業主行動計画

～誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる

真に豊かな生き方をめざして～

令和6年3月
滋賀県 竜王町

目次

第1章 はじめに1
第2章 基本的事項2
第3章 数値目標の達成状況と評価および現状と課題2
1 働き方改革の状況	
2 女性職員の活躍状況	
3 男性職員の育児等参加状況	
4 職場環境づくりの状況	
第4章 めざす姿および取組の方向性、数値目標10
第5章 具体的な方策11
1 誰もが能力を発揮できる職場づくりに向けて	
2 誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりに向けて	
参考:仕事と家庭の両立のための休暇等一覧14

第1章 はじめに

国では、少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、少子化と人口減少を克服するため、誰もが希望通りに働き、結婚、出産、子育てを実現できるよう「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）に基づき、環境整備や意識改革等の総合的な施策が推進されてきました。併せて、「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）に基づき、女性登用の拡大やキャリア形成支援、男性の家事・育児参加の推進など、事業所や行政において計画的に取り組まれてきたところですが、少子化や人口減少はさらに加速化し、今や、経済・社会システムの維持をも脅かす状況に迫りつつあるといわれています。

本町においてもこれらの社会的背景や関連法令を踏まえ、平成17年4月策定の第1次となる「育児を支える職員行動計画」、平成24年4月策定の第2次となる「育児を支える職員行動計画」、平成28年3月策定の第3次となる「竜王町特定事業主行動計画」に基づき、仕事と子育て・介護の両立を支援する職場環境づくりを推進してきたところです。

コロナ禍を経たこれからの社会では、より一層、若者・子育て世代が働きやすい職場環境づくりが求められており、今まで以上に性別にかかわらず、家庭や職場、地域社会などあらゆる場において、一人ひとりの尊厳が守られ、個性や特性を活かすことが出来る社会づくりが必要となります。誰もが互いに助け合いながら、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざし、子育てや介護を地域全体で支え合い、心豊かな家庭生活を送ることができ、職場や社会活動で自己実現し、充実した生き方ができる社会づくりが求められています。

このため、本計画では、個々の尊厳が守られ、性別や年齢、職階に関係なく、誰もが、自己実現できる職場であるよう、その環境づくりに努めます。仕事とは、人生の一部であり、生活の糧であり、自己実現の手段でもあります。行政という分野の中で、しっかりと自分や人生の意義を見つめなおし、豊かな生き方をめざします。

竜王町長

竜王町議会議長

竜王町教育委員会

竜王町選挙管理委員会

竜王町代表監査委員

竜王町公平委員会

竜王町農業委員会

竜王町固定資産評価審査委員会

第2章 基本的事項

1 位置づけ

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）の第 19 条および「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）の第 19 条に基づく特定事業主行動計画として策定します。

なお、国の行動計画策定指針一部改正（令和 3 年 2 月告示）の内容も反映します。

2 対象職員

各事業主の常勤の正規職員、会計年度任用職員等。パートタイムの会計年度任用職員等については、適応される制度の範囲内とします。

なお、採用、育成、登用については、町長部局採用職員（他の任命権者への出向者を含む）のみ対象とします。

3 計画期間

令和 6 年（2024 年）4 月 1 日から 令和 11 年（2029 年）3 月 31 日まで（5 年間）

4 推進体制

本計画の取組の必要性が全ての所属で理解し推進されるよう、行動計画の内容を周知徹底するとともに、町長以下管理職や職員に対する研修や情報提供等を実施し、組織全体で取組を進めます。

また、本計画の実施状況や数値目標の達成状況については、職員のニーズを踏まえて、対策の改善や計画の見直し等を図ります。

5 公表

本計画に基づく取組状況や目標の達成状況等について、毎年度、前年度末時点の実績等をホームページ等により公表します。

第3章 数値目標の達成状況と評価および現状と課題

1 働き方改革の状況

(1)時間外勤務時間の推移（月平均、コロナ・防災等災害対応を除く）

➤ R 元年度～R4 年度実績

年度	元年度	2 年度	3 年度	4 年度
総時間数（時間）	31,459	30,575	29,473	29,822
対象職員数（人）	122	115	116	116
平均時間数（時間）	21.5	22.2	21.2	21.4

➤ 評価および課題

令和2年1月から約3年半に及んだ新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響を受けて、テレワークや分散型勤務等、働き方が大きく見直されたことや、人々の生活スタイルや価値観の変化により、業務改善や働き方改革が進展したものの、感染症対策や防災災害対応を除く時間外勤務の平均時間数はほぼ横ばいとなっています。実態は感染症対策関連の業務の増大により、時間外勤務時間数は増え、働き方改革が進展したとはいえない状況にあります。

一般事務の時間外勤務の削減を進めるためには、職場の実態把握、適正な人員配置に努めるとともに、業務改善をより一層推進するなど、選択と集中により、費用対効果の高い業務執行を推進する必要があります。

(2)年次有給休暇取得日数の推移

➤ R元年～R4年実績

年度	元年	2年	3年	4年	数値目標1	達成状況
総取得日数(日)	1,187	1,225	1,264	1,333	—	—
職員数(人)	148	146	146	147	—	—
平均取得日数(日)	8.0	8.4	8.7	9.1	13.0	未達成

➤ 評価および課題

コロナ禍において、働き方の見直しを図る中で、年次有給休暇の計画的な取得も進みましたが、数値目標は達成できませんでした。

個々の生活を豊かにするため、夏季休暇等と併せて年次有給休暇を取得する等、より計画的に取得するなど、組織内で調整しながら推奨していく必要があります。

(3)ワーク・ライフ・バランスの達成度の意識調査

➤ R5.6月職員アンケート調査から

ワーク・ライフ・バランスを100点満点で評価すると平均点は60点。

➤ 評価および課題

ワーク・ライフ・バランスの達成度は、ライフスタイル全般の満足度やバランスの良さを評価したものです。現実では約30%の職員が仕事と家庭を優先しており、27%の職員が仕事を優先している状況にありますが、理想としては約35%がいずれも優先、約30%が家庭生活を優先したいという結果となりました。

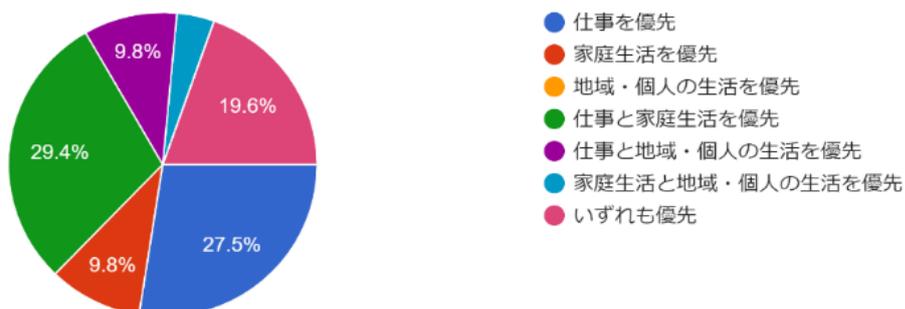
誰もが各々の理想とするワーク・ライフ・バランスの実現に近づけるよう、働き方改革や意識の改革に取り組んでいく必要があります。

(4)仕事・家庭・地域等の優先度

➤ R5.6月職員アンケート調査から

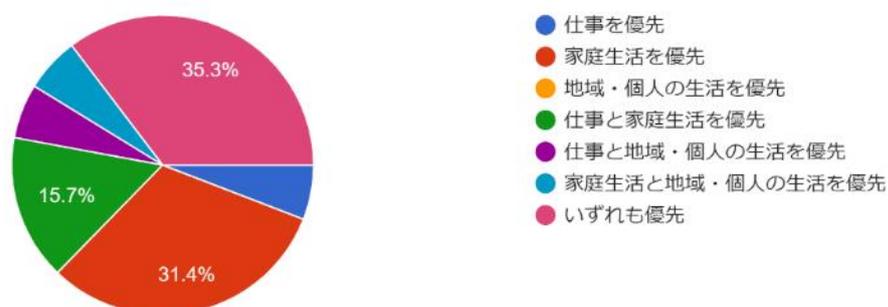
問1 **現在**の生活を振り返り優先度合いについて、あてはまる項目1つに○を付してください。

51件の回答



問2 **理想**とする優先度合いについて、あてはまる項目1つに○を付してください。

51件の回答



➤ 評価および課題

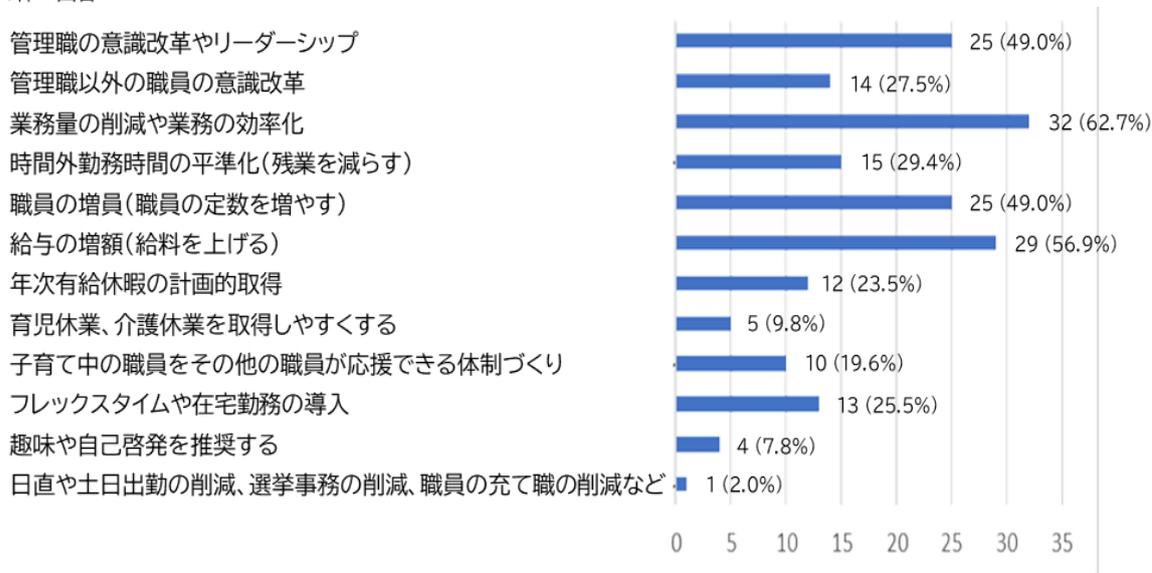
特に「家庭生活を優先」と理想を掲げた職員が全体の約30%に対し、現実には10%以下しかなく、そのギャップの大きさが課題と言えます。なお、「いずれも優先」の理想が35%を超えていますが、これは、ワーク・ライフ・バランスが実現した姿そのものであり、仕事・家庭・地域・プライベートのバランスよい過ごし方を求めている結果と言えます。

(5)ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて必要なこと

➤ R5.6月職員アンケート調査から

問6 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職場として必要だと思う取組を選んでください。(複数回答)

51件の回答



➤ 評価および課題

アンケート結果については、実質的な業務量の削減や職員の増員、給与の増額を求める声が多く見受けられました。併せて、管理職や一般職員の意識改革は必要であり、特に管理職のリーダーシップが発揮され具体的な改善策が進むよう、引き続き意識改革等の必要な取組を推進する必要があります。

2 女性職員の活躍状況

(1)管理職に占める女性職員の割合

➤ R元年度～R4年度実績

年度	元年度	2年度	3年度	4年度
女性管理職数(人)	5	7	8	10
総管理職数(人)	26	31	30	31
割合(%)	19.2	22.6	26.7	32.3

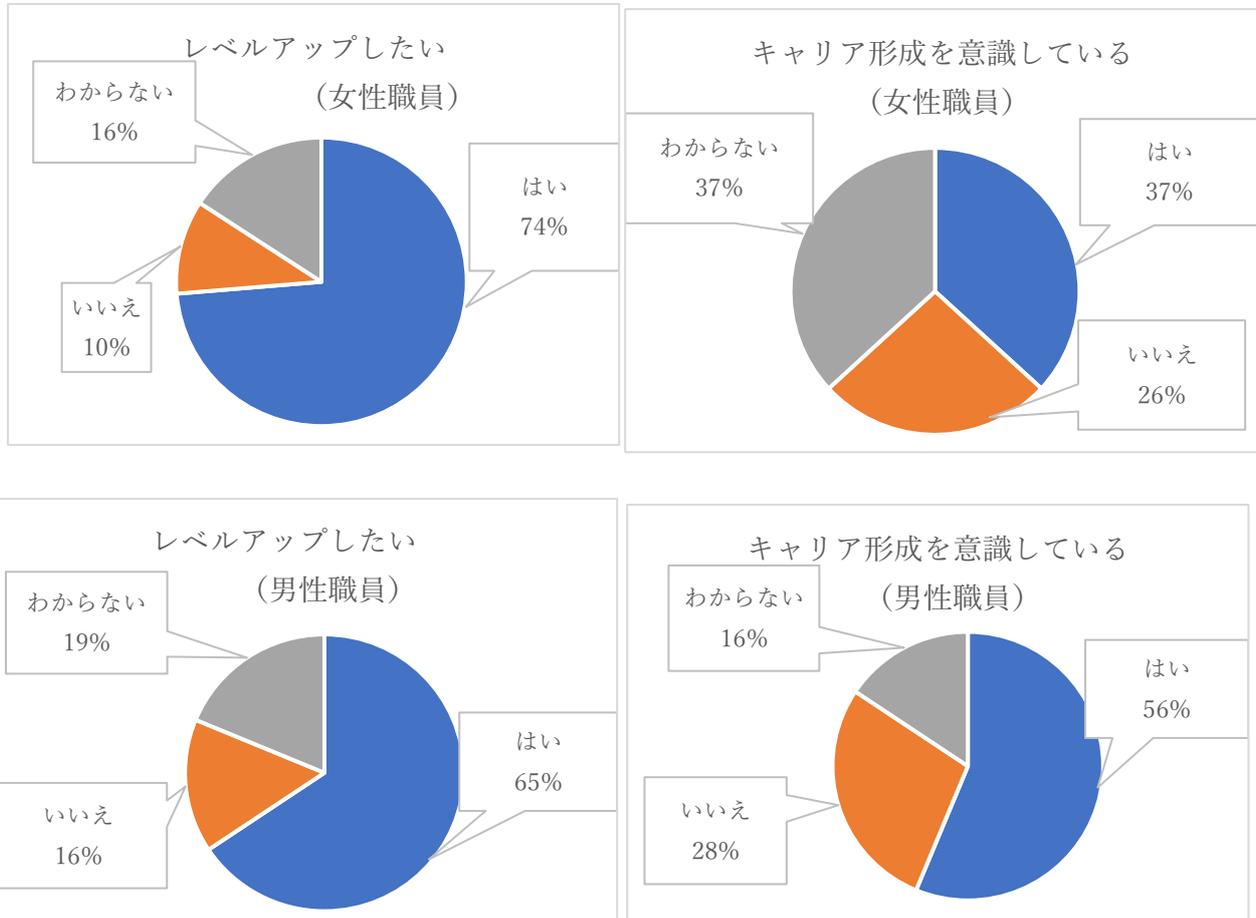
➤ 評価および課題

女性管理職の数の増加や担当分野の拡大については、年々、充実する傾向にあります。職員数の男女比も、年々女性の在籍率が上昇していることから、様々な分野で活躍する機会が増えることを期待できます。

今後は、性別にかかわらず、個々の特性や適性にあった配置が可能となるよう、人事配置における適切な判断が求められます。

(2)女性職員のチャレンジ意欲、キャリア形成意識の状況

➤ R5.6 職員アンケート結果から



➤ 評価および課題

約75%の女性職員が「現在の仕事をよりレベルアップしたい」と答えており、個々の意識の高さを感じられますが、「将来像やキャリア形成を意識している」の問いでは、女性職員は40%に満たない結果となりました。一方、男性職員は56%がキャリア形成を意識しており、将来的なビジョンに対しては、女性職員の意識の低さが顕著となりました。職員研修等を通じて、人生を豊かにするための手段としてキャリア形成の重要性について理解を求める必要があります。

3 男性職員の育児等参加状況

(1)男女別育児休業取得率、平均取得日数

①男性職員

➤ R元年度～R4年度実績

年度	元年度	2年度	3年度	4年度	数値目標2	達成状況
取得率(%)	0.0	0.0	60.0	66.7	10.0	良好
取得総日数(日)	0	0	501	998	—	—
取得人数(人)	0	0	3	4	—	—
平均取得日数(日)	0.0	0.0	167.0	249.5	—	—

➤ 評価および課題

本町の男性職員の育児休業率は、令和元～2年度には対象者はあったものの未取得であったが、令和3～4年度には対象者の6割以上が取得し増加傾向にあり、その取得日数に注目できます。取得率には2か月未満という短期間でも取得に含まれますが、実質的な家事・育児を経験するには相当な期間が必要であり、本町では3か月～1年間取得する職員が数人あり、1人あたりの取得日数は、令和4年度平均8か月超となっており、「令和5年度滋賀県労働条件実態調査（滋賀県調）」の県内1,000事業所の実績によると取得日数3か月未満が約85%となっており、それと比較しても取得日数が多いといえます。

②女性職員

➤ R元年度～R4年度実績

年度	元年度	2年度	3年度	4年度	数値目標3	達成状況
取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	良好
取得総日数(日)	260	2285	1510	2678	—	—
取得人数(人)	1	4	3	5	—	—
平均取得日数(日)	260.0	571.3	503.3	535.6	—	—

➤ 評価および課題

女性職員の育児休業取得率は、100%を維持しており、良好といえます。令和4年度の平均取得日数は535.6日であり、育児休業制度の定着が見受けられる。

(2)男性職員の配偶者出産時 5 日間以上の連続休暇取得状況

➤ R 元年度～R 4 年度実績

年度	元年度	2 年度	3 年度	4 年度	数値目標 4	達成状況
取得率 (%)	20.0	20.0	0.0	16.7	75.0	未達成
取得総日数 (日)	5	7	0	6	—	—
取得人数 (人)	1	1	0	1	—	—
平均取得日数 (日)	5.0	7.0	0.0	6.0	—	—

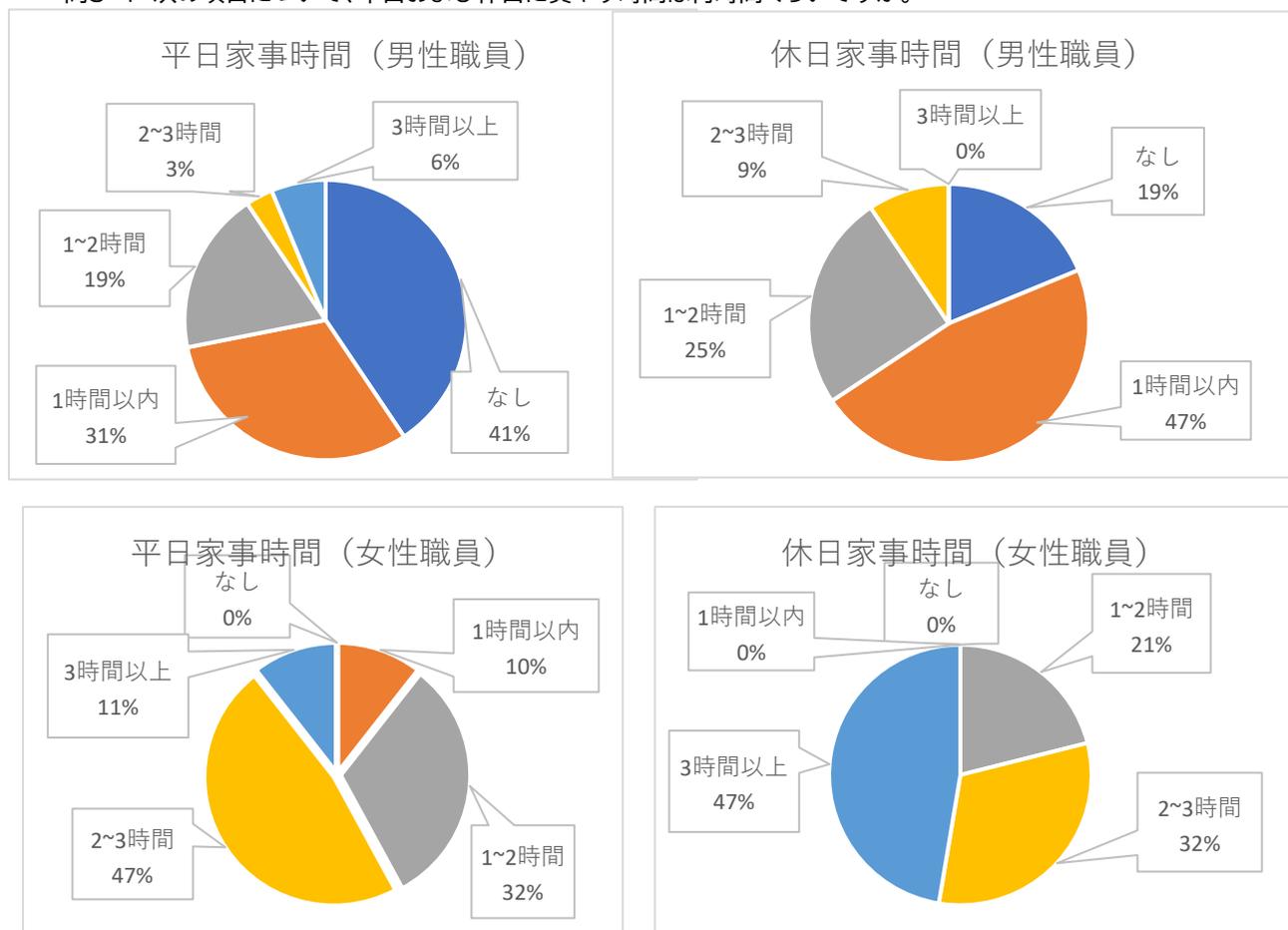
➤ 評価および課題

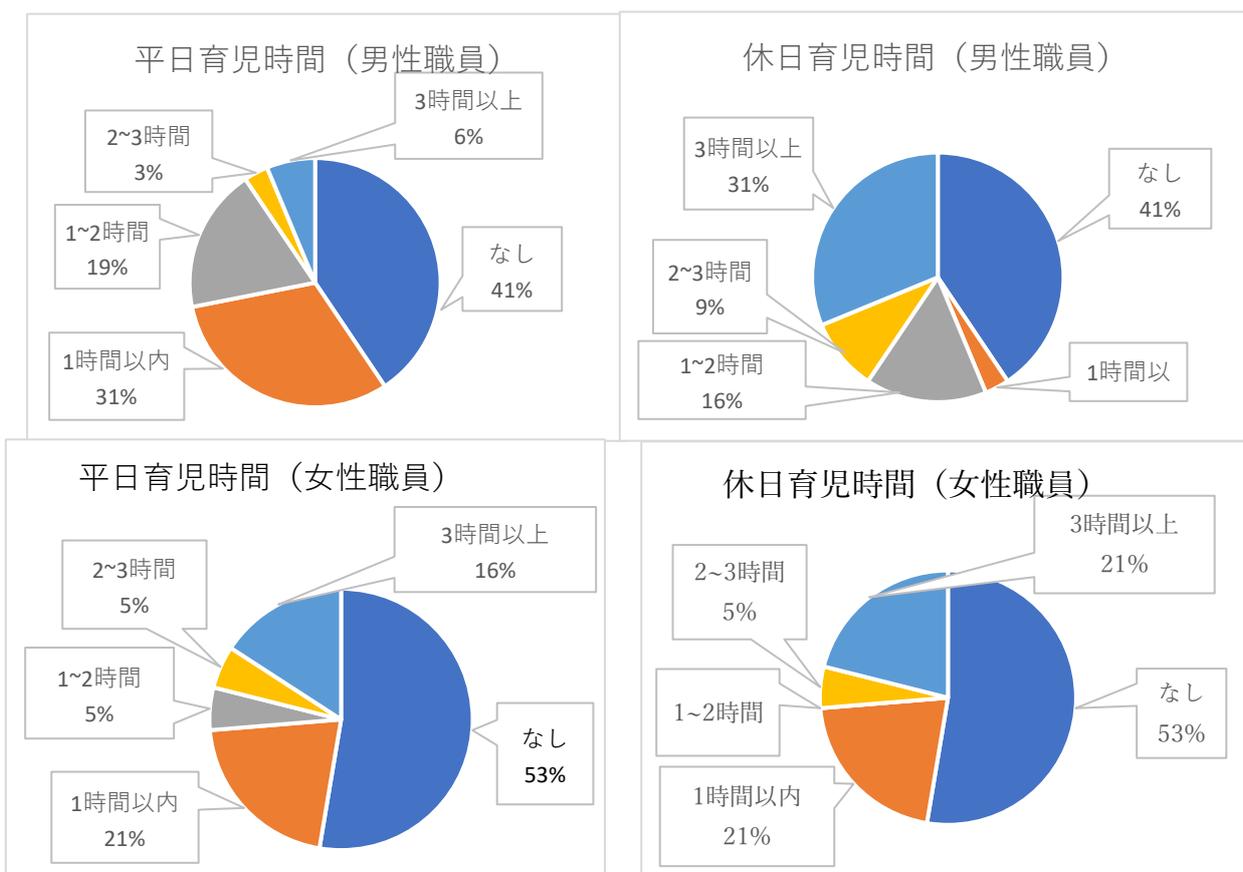
男性職員自身の意識の高まりや周辺環境の理解の深まりがあり、本町では 5 日間以上の特別休暇よりも、配偶者の出産と同時に中長期の育児休業を取得する男性職員が増加していることから、当該数値目標を維持するか否かを検討する必要があります。

(3)職員の家事・育児参画意識および実態

➤ R5.6 月 職員アンケート調査から

問3・4 次の項目について、平日および休日に費やす時間は何時間くらいですか。





➤ 評価

家事時間は、男女ともに休日になると費やす時間が増加傾向にありますが、男性と女性を比較すると平日・休日ともに圧倒的に女性が多くなっています。また、育児時間は、子育て期の男性職員の約半数が休日には育児を3時間以上担っており、育児参加の増加や家庭内の役割分担の実態が顕著に表れています。

4 職場環境づくりの状況

(1) 子育てを応援する職場風土づくり

町長をはじめ管理職がワーク・ライフ・バランスの意義を学び、組織経営や社会構造にとっても重要であることを理解し、各所属長や職員らに年次有給休暇や育児休業、介護休暇等が取りやすい職場風土づくりをめざしてきました。

日常からコミュニケーションが良好で、何でも気軽に相談し合え、助け合えるチームワークの良い職場づくりが、ますます求められています。

(2) 職員の配置数および質の向上

大型プロジェクト等にかかる業務量の増加とともに、年々、職員数の増員を図っているところですが、建築関係や医療保険、福祉関係の専門職が不足しており、各業務の円滑な推進に支障をきたしています。

また、社会人経験者の採用が進み、多様な経歴や能力が活かされる一方、本町では行政職の経験年数が少ないまま中間管理職になることもあるため、マネジメントに必要な研修体系を構築するなどの配慮が求められています。

(3)DX の導入と業務改善

国際規模での SNS の日常化や DX 行政の進展に対応できるよう、各分野で効果的に DX を導入し、事務の効率化、省力化を図る必要があります。物理的に事務量を削減することが、時間外の削減やあらゆる休暇制度の取得促進につながります。

第4章 めざす姿および取組の方向性、数値目標

1 めざす姿

誰もが、能力を発揮し生き生きと働ける適切な職場環境が確保され、家事、育児、介護、その他の社会活動等に参画し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる竜王町

2 取組の方向性

(1)誰もが能力を発揮できる職場環境づくり

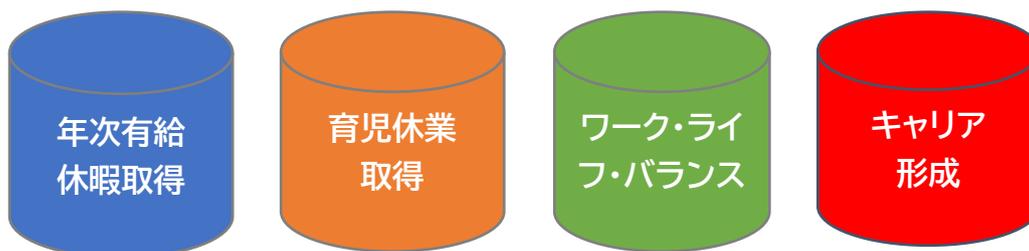
- ◎個々の職員の希望や個性が尊重され、能力を発揮し、適正に評価されるしくみづくり
- ◎夢や目標のある自律的なキャリア形成を支援するなどの人材育成を図り、生き生きとはたらくことができる職場環境づくり
- ◎コミュニケーションを図り、チームで協力し課題を解決できる組織力を高め合える風土づくり

(2)誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくり

- ◎仕事、家庭生活、地域活動、自己活動がバランスよく実現できる職場づくり
- ◎男性職員が長期の育児休業を取得できる意識改革と職場環境づくり

3 数値目標

- ①年次有給休暇取得日数:13日以上(年間 20 日のうち)
- ②育児休業取得率および取得日数:男性職員70%以上、取得日数平均 100 日以上
- ③ワーク・ライフ・バランスの達成度評価点:80 点以上(100 点満点のうち)
- ④将来像やキャリア形成を意識する率:男女ともに60%以上



第5章 具体的な方策

本町では性別や年齢、職階に関係なく、誰もが自己実現できる職場であるよう、その環境づくりに努めます。

1 誰もが能力を発揮できる職場づくりに向けて

(1)適正な人事評価と人事配置

人事評価には、能力評価と業績評価がありますが、いずれの評価も自己評価と上司による評価に、乖離がみられる場合があります。このような場合には、それぞれの評価の違いを双方で納得できるまで話し合い、以降の業務の進展につなぐことが大切です。

管理職は人事評価の面談機会を活用し、職員の考え方や生活環境等を理解するとともに、期待を込めた励ましや助言を行うなど信頼関係を築く機会とします。また、人事配置は個々の職員の健康状態、関心・意欲や家庭環境等に配慮するとともに、一人ひとりの能力を活かしモチベーションをあげるよう努めます。

➤ 取組

- ・管理職によるきめ細やかな職員面談の実施
- ・定期的な人事異動の実施と配慮すべき事項への対応

(2)職員一人ひとりのキャリア形成を支援

終身雇用に対する考え方の変化や転職者の増加、働き方の多様化、AIの発達など、社会環境が変化する中、夢や目標をもってキャリア形成ができ、生き生きと働くことができる職場づくりが求められています。

キャリア形成とは、「将来のめざすべき姿を見据え、そのために必要な能力や資格を取得するなど、職業生活や人生の中で継続して経験を積むプロセス」のことを言います。つまり、働き方だけでなく自分自身の生き方について、5年後、10年後の「ありたい姿」を思い描きながら、年齢やビジネス、プライベートを問わず自らの成長のために必要な力や心身の健康の保持をめざすものです。

仕事とは、人生の一部であり、生活の糧であり、自己実現の一部であります。行政という分野の中で、職員一人ひとりがキャリア形成できるよう支援します。

➤ 取組

- ・キャリア支援のための管理職研修の実施
- ・職員向けのキャリア研修の実施

(3)職場風土の醸成および意識改革

全ての職員がお互いの生活環境や健康状態等を理解し思いやりながら、チームとして業務に支障が出ないよう、フォローできる体制を整えます。そのためには、日常からコミュニケーションを活発にし、常に声をかけ合い、ヘルプを発信できる関係性をつくることが重要

です。

➤ 取組

- ・イクボス宣言による管理職の意識改革
- ・職員研修によるワーク・ライフ・バランスの意義の理解と行動変革
- ・風通しの良いコミュニケーションが図れる職場風土づくり
- ・個々の職員が理想とする生活や夢をもつキャリア支援

2 誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる職場づくりに向けて

(1)柔軟な働き方の促進や様々な配慮ができる職場づくり

コロナ禍で取り組んだ在宅勤務やリモートの利用促進の検討を継続し、仕事と家事、子育て、介護等との両立をめざし、柔軟な働き方、効率の良い働き方を推奨します。また、子育てや介護などの生活環境に配慮した職場づくりをめざします。

➤ 取組

- ・柔軟な勤務時間制度の利用促進の検討
- ・在宅勤務、リモートの利用促進の検討
- ・育児休業等の取得状況に応じた代替職員等の配置
- ・各種休暇制度等の周知および活用の呼びかけ
- ・職場内における業務分担やフォロー体制の調整
- ・年次有給休暇や特別休暇の計画的取得の促進
- ・不妊治療、妊娠期間、出産後等における休暇制度や業務量への配慮

(2)業務の見直しや効率化の推進

業務量を削減するためには、優先順位を明確に事業のスクラップも視野に入れて見直す必要があります。削減できない業務については、いかに効率よく質の高い成果を上げるか、そのためには各種デジタルツールを活用するなど、国や県の補助金等を活用してあらゆる分野でDX化を検討し、中長期的な視点で導入へとつなぐ必要があります。

➤ 取組

- ・定期的な業務改善（行政事務改善委員会）の取組促進、予算時の事業見直し
- ・人事配置の柔軟な対応（年度途中の配置換えや業務分担の見直し）
- ・DX導入による業務改善の推進
- ・デジタル人材の育成

(3)ハラスメントゼロに向けた取組

どのような状態においても個々の尊厳が守られ、全ての職員が安心して業務に専念できるよう、あらゆるハラスメント対策に向けた取組を行います。

➤ 取組

- ・ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施
- ・各種ハラスメントに関する相談窓口の周知
- ・ハラスメント相談窓口（竜王町相談員）の活用

参考:仕事と家庭の両立のための休暇等一覧

区分	休暇・休業等の種類	休暇取得要件	取得可能期間等
特別休暇	妊娠中通勤緩和休暇	通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母子または胎児の健康保持に影響がある場合	1日を通じて1時間を超えない範囲
	妊娠中の受診休暇	妊娠中または出産後1年以内の職員が、保健指導または健康診査を受ける場合	必要と認められる期間
	妊娠障害(つわり)休暇	妊娠中の職員が、妊娠に起因する障害(つわりに限る。)のため勤務することが著しく困難である場合	7日以内で必要と認める期間
	産前休暇	出産予定の女子職員が申し出た場合	産前8週間以内(多胎妊娠の場合は14週間以内) ※出産日を含む。
	産後休暇	女性職員が出産した場合	産後8週間以内(産後6週間を経過した女子職員が申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。)
	保育時間	生後1年に達しない生児を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳や託児所等への送迎を行う場合(他の親が養育できる場合取得不可)	1日2回それぞれ30分以内の期間
	配偶者出産休暇	男性職員が配偶者の出産に伴う入退院の付添い等を行う場合	2日以内
	男性職員育児休暇	配偶者の産前産後休暇中に当該子または小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	配偶者の産前産後休暇中で5日以内
	看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子の看護を行う場合	1暦年につき5日(中学校就学の始期に達するまでの子を複数養育する場合は最大10日)
	短期介護休暇	要介護者の介護その他の世話をを行う場合	1暦年につき5日(要介護者が複数の場合は最大10日)
育児休業	育児休業	子を養育するため、一定期間休業すること認める場合	当該子が3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日)まで
	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	当該子が満6歳に達する日以後最初の3月31日まで
	部分休業(育児時間)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	当該子が満6歳に達する日以後最初の3月31日までの間で、1日2時間を超えない範囲 (勤務時間の始めまたは終わりに設定)
その他	早出遅出勤務	①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合。 ②小学校、義務教育学校の前期課程または特別支援学校の小学部に就学している場合であって、特定の条件を満たす場合 ③配偶者、父母、子等を介護する場合	1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める範囲
	深夜勤務の制限	①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合 ②配偶者、父母、子等を介護する場合	職員の深夜勤務(22時から翌日5時まで)を制限する制度
	時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する場合	当該子が3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日)まで
	時間外勤務の制限	①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合 ②配偶者、父母、子等を介護する場合	24時間以内/月 150時間以内/年
	介護休暇	配偶者、父母、子等を介護する場合	介護を必要とする1つの継続する状態ごとに、連続する6月の期間内で必要と認められる期間 ※1始業または終業の時刻に連続した4時間以内



改定 令和6年3月
発行 竜王町
編集 総務課
〒520-2592 滋賀県蒲生郡竜王町小口
TEL 0748-58-3700
e-mail somu@town.ryuoh.shiga.jp