

# 長崎県交通局特定事業主行動計画

令和3年3月31日策定

## I 総論

### 1. はじめに

次世代育成支援対策法や女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、全ての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、仕事と家庭生活の両立に向け、働き方改革等に取り組むとともに、女性職員の採用・キャリア形成を促進することにより、男女がともに、その個性と能力を十分に発揮し、多様な生き方、働き方を実現できる環境づくりを推進します。

### 2. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3. 計画の構成

次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を一体の計画として策定しました。

各項目については次のとおり、各法律の趣旨を踏まえた内容としています。

取組項目	根拠法	
	次世代育成 支援対策法	女性活躍 推進法
1. 家庭と仕事の両立支援 (ワーク・ライフ・バランスの推進) ◎ 長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革 ◎ 家事、育児、介護や結婚など職員の様々なライフ プランに対応した支援	○ ○	○ ○
2. 女性職員の活躍推進 ◎ 女性職員が働きやすい職場環境づくり ◎ 女性職員の計画的育成・登用		○ ○
3. 子育て活動支援のための環境整備	○	

## Ⅱ 具体的な内容

### 1. 家庭と仕事の両立支援（ワーク・ライフ・バランスの推進）

#### （1）長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革

全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、ICTの活用などによる業務の効率化や管理職をはじめとする職員の意識改革等に努め、長時間勤務の是正や働きやすい職場環境づくりを推進します。

##### ①業務の効率化等の推進

- RPA等のICTの有効活用により、業務の効率化・迅速化を推進します。
- 時間外勤務状況を定期的に把握し、業務の効率化や平準化などを行いながら、長時間勤務の是正を図ります。
- 時間外勤務の偏在是正を図るための応援体制の整備や臨機応変な事務分掌の見直しなど、効率的な業務遂行に向けた、管理職の意識醸成を図ります。

##### ②職員の意識改革

- 業務の進捗状況や情報の共有化を行い、お互いにカバーし合うことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場環境づくりに努めます。
- 職員の健康保持やワークライフバランスの実現のため、定時退庁の徹底や、業務の計画的・効率的な実施を促します。

##### ③多様な働き方の推進

- 職員の健康管理の観点から、時差出勤や早出遅出勤務を活用し、職員のワークライフバランスの実現を図ります。

■目標数値：年次休暇取得日数（年間平均取得日数）		
令和元年度 14.4日	→	令和7年度 16日

■目標数値：時間外勤務月45時間超等の職員数（年間延べ人数）		
令和元年度 467名	→	令和7年度 230名（50%減）

## (2) 家事、育児、介護や結婚など職員の様々なライフプランに対応した支援

共働き世帯や単独・未婚世帯など、職員それぞれの家族構成は様々であり、職員の仕事と生活の両立が取れた働き方ができるように取り組むことが重要です。

研修等の機会を通して、管理職をはじめ職員の子育てや介護に対する理解を深め、休暇等を取得しやすい環境づくりに取り組むとともに、男性職員の育児休業や各種休暇の取得の働きかけや、結婚を望む職員への支援等により、職員が安心して活躍できる職場環境づくりを推進します。

### ①育児・介護等にかかる支援制度等の周知

- ホームページなどを活用し、妊産婦や子育て中、不妊治療中の職員へ配慮すべき事項、特別休暇などの諸制度について、職員に対し積極的に発信します。
- 管理職員に対し、研修や会議の機会を捉えて子育て・介護の意義や重要性についての意識づけを行い、子育て中の職員が妊娠・出産・育児に関する特別休暇や年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

### ②職場における育児・介護等への理解促進と応援体制づくり

- 研修や会議の機会を捉えて各種ハラスメント防止についての意識啓発を図ります。
- 妊産婦や育児・介護中の職員について、深夜勤務や時間外勤務、業務の軽減などに配慮するとともに、業務の見直しや事務分掌を見直すなど支援に努めます。
- 職員が安心して育児休業を取得できるよう、代替職員の確保に努めます。
- 子育てや介護中の職員に対して、人事異動時の参考とするとともに、状況に応じた人事上の配慮等に努めます。

### ③男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進

- 配偶者の出産を控えた男性職員に対し、出産補助休暇等各種休暇や育児休業など、育児に関する各種制度を周知します。
- 子育て中などの職員に対して、職場内での業務の進捗状況や情報の共有化を行い、お互いにカバーし合うことで職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるような職場環境づくりに努めます。

### ④育児休業を取得した職員の職場復帰の支援

- 職場と育児休業中の職員とのつながりを保ち、円滑な職場復帰ができるようサポートします。
- 上司との面談による相談体制を整備し、復職直後の業務軽減や、事務の適切な引き継ぎなどにより、復職直後の職員の負担軽減に配慮します。

<b>■目標数値： 男性職員の出産補助休暇取得率</b>		
令和元年度 33.0%	➡	令和7年度 80%

## 2. 女性職員の活躍推進

### (1) 女性職員が働きやすい職場環境づくり

女性職員が働きやすい職場づくりを目指し、施設面や労働条件など、女性が働きやすい職場環境のあり方を検討します。

#### ①職場環境改善に向けた検討

○職場環境に関する意見を聴取し、施設面や労働条件など、女性が働きやすい職場環境づくりに努めます。

### (2) 女性職員の計画的育成・登用

多様な職務機会の付与など、計画的なキャリア形成や効果的な人材育成の推進に取り組みます。

#### ①女性職員の計画的な育成・登用

○女性職員のより一層の能力活用を推進するため、職員個々人の能力、意欲、適性などに応じた人事配置や登用を行います。

○将来管理職を担う女性職員の人材育成に努めます。

#### ②キャリア形成の支援

○女性・男性それぞれの生活設計と働き方を見つめなおし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを推進するための研修等を実施します。

○必要に応じ業務に必要な知識・技術を身につけるための研修等を実施するとともに、業務上必要な各種研修への参加に配慮します。

■目標数値：本局事務係長職に占める女性の割合

令和2年度  
0.0%



令和7年度  
10%

■目標数値：キャリアアップ研修の受講回数が  
年1回以上の職員割合（男女とも）

令和2年度  
33.6%



令和7年度  
40%

### 3. 子育て活動支援のための環境整備

次世代育成支援対策は、交通局を含む社会全体で協力して取り組むべき課題であり、ボランティア活動への参加促進や子どもの体験活動等の支援など、地域の子育て活動の支援等に取り組みます。

#### ①地域活動への貢献

- NPO・ボランティア活動への職員の参加を支援するため、ボランティア活動に関する情報提供を行います。
- スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員が、地域活動に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

#### ②その他

- 地域や学校等から、子どもが参加する職場見学の申し出があった場合は、積極的に受け入れます。
- 運転士に対する指導を通じ、子どもを交通事故から守る視点で、安全運転に関する意識の啓発を行います。
- 各所属で実施するレクリエーション活動においては、親子参加を積極的に行います。