

波佐見町特定事業主行動計画

(令和 5 年度～令和 9 年度)

令和 5 年 2 月

令和 7 年 3 月改定



波佐見町

波佐見町特定事業主行動計画

＝職員一人ひとりが輝けるワークライフバランスの推進のために＝

1. はじめに

わが国では、急速な少子高齢化が進展する中、次世代を担う子ども達が健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的に平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現すること目的とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月に制定されました。

これを受け、本町においても「波佐見町特定事業主行動計画」を策定し、改定を加えながらこれまで計画を推進してきたところです。

今般、これら職場を取り巻く諸課題の変化とこれまでの取り組みを推進するため、「波佐見町特定事業主行動計画」を見直し、全ての職員が「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」がとれ、「働きやすさ」を実感できる職場環境の改善を進めます。

2. 計画期間等

（1）計画期間

令和5年度から令和9年度までの5年間を計画期間とし、必要に応じて計画を見直します。

（2）計画の対象

本計画は、町長部局、町議会、町選挙管理委員会、町監査委員、町農業委員会、町教育委員会を対象とします。

（3）計画の周知

本計画は、全ての職員が知ることができるよう掲示板や各課長等の管理職で構成する管理協議会を通じて周知するとともに、必要に応じて制度説明会等を実施します。

3. 推進体制

本計画の主管は総務課とし、関係課等と協議しながら取り組みを進めます。

また、管理協議会等の協議する場において、本計画の周知や実施方法及び検証を必要に応じて行います。

4. 具体的な計画及び目標

（1）庶務管理システムの円滑な運用

令和5年度に導入した「庶務管理システム」において、職員の時間外勤務及び休暇等の申請・実績を一元管理し、職員の勤怠状況の「見える化」を進

めます。

(2) 各種制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、早出遅出、超過勤務の制限や、職員共済組合による出産費用又は休業等に対する給付制度等の経済的な支援の内容や手続きの時期、方法等について各年度当初に情報提供を行います。

また、制度改正があった場合は、随時掲示板で周知又は必要に応じて説明会等を実施します。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

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、母性保護及び母性健康管理に配慮し、業務分担の見直しを行うこととします。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じないこととします。

(4) 男性の育児関連休暇取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、個別の制度説明等により休暇制度の積極的な活用を促します。

【男性職員の育児関連特別休暇の取得状況】

年度		R 4	R 5
出産補助休暇	対象者数（人）	5	3
	2日間取得者数（人） （取得率）	3 (60%)	1 (33.3%)
育児参加休暇	対象者数（人）	3	3
	2日以上取得者数（人） （取得率）	1 (33.3%)	1 (33.3%)

【具体的な目標】

項 目	令和9年度までに	摘 要
出産補助休暇	2日間の100%取得	
育児参加休暇	5日間の100%取得	

(5) 育児休業を取得しやすい環境の整備

個別の制度説明、育児休業取得時の代替要員確保や事務分担の変更等により、育児休業を取得しやすい組織づくりに努めるとともに、円滑な職場復帰を支援します。

【育児休業の取得状況】

年度		R 4	R 5
女性	対象者数（人）	3	1
	取得者数（人）	3	1

	(取得率)	(100%)	(100%)
男性	対象者数 (人)	5	3
	取得者数 (人) (取得率)	0 (0%)	0 (0%)

【具体的な目標】

項 目	令和 9 年度までに	摘 要
男性職員の育児休業取得	取得率 85% (令和 7 年度は 1 週間以上、令和 8 年度以降は 2 週間以上)	

(6) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

職員への意識啓発やノー残業デイ（水曜日、金曜日）の取り組みを継続するとともに、自治体 D X 等の業務改善を進めながら時間外勤務の縮減を図ります。

また、各管理職は、特定の職員に時間外勤務が集中しないように業務分担を見直すとともに、常に業務の目的・効果・必要性を検証し、業務自体の見直しを進めるものとします。

なお、長期にわたる超過勤務の職員に対する健康診断又は産業医との面談を促し、心身の健康管理を支援します。

加えて、庶務管理システムにより時間外勤務や庁舎退庁時間を把握し、特別の場合を除き、月 45 時間を超える時間外勤務や連続する長時間労働の実態がある職員については、ヒアリングを行い、業務の実態把握に努めます。

【職員の時間外勤務の状況】

年度	R 4	R 5
職員 1 人当たり月平均時間 (h)	15.0	14.5
月 45 時間以上超過勤務月平均数 (人)	4.5	5.9

※災害対応や選挙等の長期間を要する業務も含んでいます。

【具体的な目標】

項 目	令和 9 年度までに	摘 要
職員 1 人当たりの月平均時間	14 時間以下	
月 45 時間以上超過勤務職員数	月平均 3 人以下	

(7) 年次休暇等の取得の促進

年次休暇取得目標を定めるとともに、夏季休暇、子の看護休暇、介護休暇等の取得促進を図ります。

また、取得状況を検証し、取得率が低い部署については、各管理職にヒアリングを実施します。

【職員の年次休暇取得の状況】

年度	R 4	R 5
年平均取得日数（日）	10.9	11.2

【具体的な目標】

項 目	令和9年度までに	摘 要
年次休暇の平均取得日数	13日以上	

（８）女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員が活躍できるよう、仕事と家庭生活の両立を支援するとともに、モチベーションアップ研修や多様な働き方に対するセミナー等の積極的な参加を促し、キャリア形成を支援します。

加えて、女性がその能力が発揮できるよう、人事評価ヒアリングをもとに、可能な範囲で希望する経験を積み重ねられるよう人事上の配慮を行います。

【女性職員の割合】

年度		R 4	R 5	R 6
管理職	管理職員数（人）	14	14	15
	うち女性職員数（人） （割 合）	2 (14.2%)	2 (14.2%)	2 (13.3%)
全職員	職員数（人）	116	112	112
	うち女性職員数（人） （割 合）	36 (31.0%)	36 (32.1%)	33 (29.5%)

【具体的な目標】

項 目	令和9年度までに	摘 要
管理職の女性割合	20%以上	
全職員の女性割合	33%以上	

（９）子ども・子育てに関する活動の支援

職員が入園・卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典へ参加する際の特別休暇の促進、授業参観やPTA活動等に積極的に参画できる職場雰囲気醸成を図ります。

また、職員親和会等と連携して、職員の家族も参加できるレクリエーション活動を行います。

（10）男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情によらず、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映、職場の意識・風土の改革を今後も進めます。

(11) その他の取組内容

毎年度実施しています健康診断やストレスチェックに基づき、相談体制を継続し、より良い職場環境を目指します。

5. 検証及び推進状況の公表について

計画の推進状況の検証については、必要に応じてホームページで公表するものとします。