

波佐見町特定事業主行動計画

(令和 5 年度～令和 6 年度)

令和 5 年 2 月



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、人口減少社会が到来し家庭や地域そして職場を取り巻く環境の変化が顕在化しています。

国においては、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「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国及び地方公共団体を「特定事業主」をして、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の改善等を指針である「特定事業主行動計画」を作成するように求めています。

また、「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）」に基づき閣議決定された基本的な方向性が示されています。

このため、本町においても、これまで「波佐見町特定事業主行動計画」を策定し、計画を推進してきたところです。

一方で、「地方公務員の育児休業等に関する法律」の一部改正に伴い、育児休業取得要件の緩和等も行われています。

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より一層推進するため、「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更に進めるものとします。

2. 計画期間等

（1）計画期間

時限立法である「次世代育成支援対策推進法」の有効期限である令和 6 年度までと整合性を図る観点から、令和 5 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 までとします。

（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管理協議会等を通じて適切な方法により周知するとともに、職員向けの説明会や研修の実施を行います。

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、課長等管理職で構成する「管理協議会」が毎月開催されていることから、当協議会を通じて本計画の周知や実施方法及び検証を行います。

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4年度において導入を進めている「庶務管理システム」が令和5年度から稼働することから、職員の時間外勤務及び休暇等の申請・実績を一元管理し、職員の勤務状況の「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、勤務時間、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、方法等をまとめ情報提供を行います。

また、制度等の改正に伴い、随時周知又は必要に応じて説明会等を行います。

【具体的な目標】

項 目	内 容	摘 要
制度周知	年度当初に資料配布	
制度改正	必要に応じて説明会等の開催	資料配布も可

(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) 子どもの出生時における男性の休暇取得促等

男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度等の積極的な活用を促します。

【具体的な目標】

項 目	令和6年度までに	摘 要
出産補助休暇	2日間の100%取得	
妻の産前産後休暇	2日間以上の100%取得	最大5日間

(5) 育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業取得時の代替要員を確保します。

また、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

加えて、男性職員が育児休業を取得する意義について啓発を行います。

【具体的な目標】

項 目	令和 6 年度までに	摘 要
男性職員の育児休業取得	1 名以上の取得	令和 4 年度 1 名取得

(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、担当管理職は、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庁舎退庁時間と時間外勤務の時間差を検証し、大きな乖離がある職員について、ヒアリングを実施し業務の実態の把握を行います。

【具体的な目標】

項 目	令和 6 年度までに	摘 要
月 45 時間以上超過勤務職員	月平均 3 名以下に	令和 3 年度月平均 7 名

※ただし、災害対応等重要な業務であって、特に緊急を要する業務は対象外とします。

(7) 年次休暇等の取得の促進

町全体の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、担当管理職にヒアリングを実施し、業務改善について多角的に検証します。

【具体的な目標】

項 目	令和 6 年度までに	摘 要
年次休暇の平均取得日数	1 3 日以上	令和 3 年度 10.7 日

(8) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

本町における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、本町の施策や方針、各種計画及び実施に女性の参画の拡大を図るため、管理職への登用を進めるとともに職員採用についても、女性志願者の拡大につながるような方策を進めます。

また、女性職員のキャリアデザイン研修や多様な働き方に対するセミナー等の受講について、積極的な参加を促します。

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。

【具体的な目標】

項 目	令和 6 年度までに	摘 要
管理職の女性割合	2 0 % 以上	令和 4 年度 1 3 . 3 %
全職員の女性割合	3 3 % 以上	令和 4 年度 3 1 . 8 %

(9) 子ども・子育てに関する活動の支援

職員が授業参観や P T A 活動等の地域活動に積極的に参加、参画するような職場環境、雰囲気の醸成を行います。

また、職員親和会等と連携して、職員の家族が参加しての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ていきます。

(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、相談体制を継続するとともに、心身の不調を来さないように職場環境の改善を継続します。

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、毎年度行い、年 1 回ホームページにおいて公表するものとします。