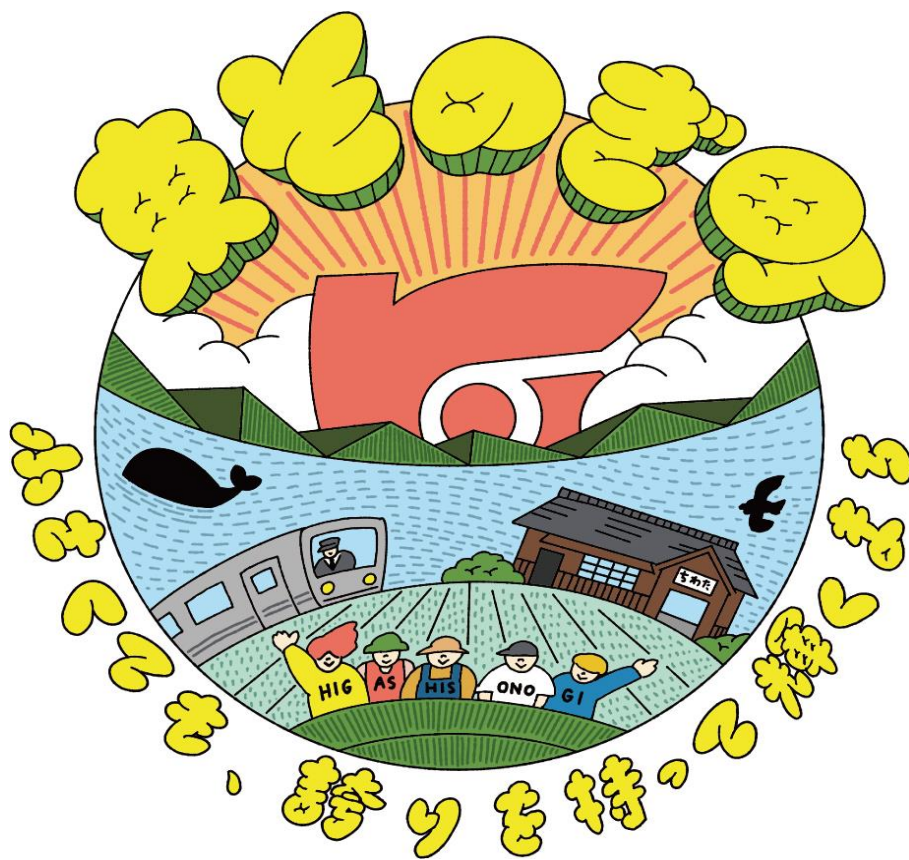


東彼杵町特定事業主行動計画

(令和7年度～令和11年度)



令和7年4月

東彼杵町

東彼杵町特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合い、ワークライフバランスを推進しよう～

令和7年4月策定

【はじめに】

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定を受け、本町においても、平成17年度から「東彼杵町特定事業主行動計画」を策定し、計画を推進してきました。

今般、「次世代育成支援対策推進法」の期限が令和17年3月31日まで延長されたことに伴い見直しを行い、引き続き次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場における子育てがしやすい環境の整備に向けて取り組みます。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下女性活躍推進法）」（平成27年法律第64号）に基づき、同法律に基づきながら取り組みを行ってきました。

今般、これらの取り組みを一層推進するため出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、全ての職員が自身のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」がとれた職場環境づくりを目指します。

令和7年4月

東彼杵町長

東彼杵町議会議長

東彼杵町選挙管理委員会委員長

東彼杵町代表監査委員

東彼杵町農業委員会会長

東彼杵町教育委員会

【計画の期間】

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

※ 次世代育成支援対策推進法は令和16年度末、女性活躍推進法は令和7年度末までの時限法。

【計画の推進】

この計画は、町の機関や任命権者ごとに策定するものとされていますが、本町の実情に合わせ、連名で計画を策定しました。なお、本計画の推進にあたっては、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

【計画の周知】

本計画については、全ての職員が知りうるように情報掲示板への掲載など適切な方法により周知するとともに、対策に関する職員研修の実施や情報提供等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。

【第1】 職員の勤務環境に関する事項について

（1）妊娠中及び出産後に関する配慮について

- 母子保護及び母性健康管理上設けられている様々な制度について、周知を図ります。
- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、該当部署において業務分担の見直しを行います。
- 妊娠中の職員に対しては、本人の申出により、超過勤務を命じないよう周知をします。

（2）男性の育児休暇等の取得促進

- 男性の育児参加を促進するため、休暇制度の周知、積極的な活用を推進します。
また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

【男性職員の育児関連特別休暇の取得状況】

年 度		R5	R6
出産補助休暇	対象者数（人）	3	1
	取得者数（人） （取得率）	3 (100%)	1 (100%)
育児参加休暇	対象者数（人）	3	1
	取得者数（人） （取得率）	2 (66.6%)	0 (0%)

※女性の出産、育児にかかる休暇取得率は100%です。

【具体的な目標】

- 配偶者出産休暇100%取得を目標とします。
- 育児参加休暇（5日以上）取得率100%を目指します。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について

職場内での取得促進に向けた雰囲気づくりを進めるため、育児休業等の制度内容について、全職員が理解できるよう、庁内電子掲示板の活用に加え、様々な機会を通じ、より効果的な周知徹底を図り取得を促進します。

- 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行います。
- 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。
- 育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員や臨時的任用職員による適切な代替要員の確保を図ります。

育児休業取得状況

年 度		令和4年度	平成5年度	平成6年度
対象者数	男性	3	3	1
	女性	1	3	0
取得者数	男性	0	0	0
	女性	1	3	0

(4) 超過勤務の縮減について

職員への意識啓発やノー残業デー（水曜日）の取り組みを継続するとともに、自治体DX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、勤怠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。

【具体的な目標】

●職員の時間外勤務の上限を1月45時間、1年360時間とし、時間外勤務縮減の徹底を図ります。

（５）休暇の取得の促進について

休暇の取得推進のため、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、管理職員に対して、所属職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得の指導に努めます。

年次有給休暇平均取得日数

年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
平均取得日数	13.1日	13.9日	14.1日

【具体的な目標】

●年間の年次有給休暇の取得目標日数を 20日の年次有給休暇のうち、16日（80％）以上とします。

〔第２〕 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

町の様々な政策や施策の決定過程に女性の感覚が反映されることにより、バランスが取れた行政サービスの提供に繋がることから女性職員の活躍を推進します。

また、女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

（１）状況把握及び課題分析

各役職段階に占める女性職員の割合（令和７年４月１日現在）

区 分	総 数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
課長職計	11	0	0.0
課長補佐・係長職計	47	14	29.8
一般職計	35	17	48.6

本町において、管理職の地位にある職員に占める女性職員の割合は0％、課長補佐、係長級に占める女性職員の割合は29.8％となっています。

管理的地位にある職員への積極的な登用に加え、係長級の女性職員の割合を引き上げ、女性の人材の層を厚くしていくことが必要となっています。

【具体的な目標】

●女性の管理職登用率は、15％を目指します。

●女性の係長職登用率は、40%以上の維持を目指します。また、政策形成能力が必要とされる係長ポストへの女性の配置を通じて、将来の管理職候補となるべき女性の育成を図ります。

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、長崎県市町村職員研修センター等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、すべての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

[第3] 次世代育成に資するその他の取組

(1) 子ども・子育てに関する活動の支援

- ・地域において、子どもの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

- ・地域の子育て活動への参加に意欲ある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

- ・子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。