

安芸太田町特定事業主行動計画 (令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

安芸太田町長
安芸太田町議会議長
安芸太田町教育委員会

I 総論

1 計画の位置付け

安芸太田町では、これまで、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画をそれぞれ別に策定し、その実現に向けた取り組みを進めてきました。

今回、両計画の期間満了に伴う改定に当たり、子育て支援と女性の活躍推進は目的が共通していることから、一体化して推進することがより効果的であると考え、両法の趣旨を踏まえた特定事業主行動計画を新たに策定するものです。これにより、すべての職員が能力を最大限に発揮できる、時代に即した働きやすい職場づくりを目指して取り組みを着実に推進します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

3 推進体制

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に取り組むため、担当部局を町総務課とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

II 取組の内容

1 働きやすい職場環境の形成

(1) 時間外勤務の縮減

- ・電子決裁やペーパーレス化、各種行政手続きのオンライン化をはじめとする DX による業務の効率化を推進し、業務プロセスの抜本的な見直しや作業時間の削減を図ります。
- ・また、時間外勤務の制限に関する制度の周知を行うとともに、定時退庁しやすい組織風土の醸成に向けて、引き続き、毎週水曜日及び給与・賞与の支給日を「ノー残業デー」とし、徹底して取り組みます。

(2) 休暇取得の促進

- ・年間の年次有給休暇取得計画の作成や職場内における応援体制の確立など、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。また、所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については計画的な年次休暇の取得を促すとともに、夏季休暇や年末年始などの節目における連続休暇の取得についても積極的に推進します。
- ・子どもの急な発病や学校行事の際にも休暇を取得しやすい組織風土を醸成するため、所属長の積極的な声かけや、時間単位での取得の推奨、業務の共有化による属人化の解消を図り、特別休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 心理的安全性の確保

- ・全職員を対象に、研修会等を通じた意識啓発を定期的を実施することにより、互いの意見を尊重し合える組織風土を醸成し、多様な価値観を認め合う重要性への理解の促進を図ります。
- ・職員のハラスメントに関する悩みに適切に対応するため、安心して利用できる相談窓口の設置・運用を図ります。また、相談者が不利益な扱いを受けないルール徹底や外部識者の活用、秘密厳守の徹底により、職員が心理的抵抗なく相談できる体制を構築します。

2 育児と仕事の両立支援

(1) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・男性職員の育児休暇等の取得を促進するため、制度の周知徹底を図るとともに、

所属長は、配偶者の出産を控えた男性職員と面談を実施し、育児休暇等の積極的な取得を促します。

- ・また、育児休業等を取得した先輩職員の育休体験談や取得時のサポート体制などを庁内ネットワーク等で共有することによって、男性職員の育児休暇等取得促進に向けた機運を醸成します。

(2) 育児休業を取得しやすい環境の整備

- ・職員から育児休業等の取得の申出があった場合は、所属長は業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて会計年度任用職員などの代替職員の確保に努め、職員が気兼ねなく育児休業を取得できるよう努めます。
- ・所属長は、育児休業等を取得した職員がスムーズに職場復帰できるよう、必要に応じて職場や業務の状況について情報提供を行うなど、職場復帰のためのサポートを適切に実施します。また、復帰前後の面談を通じて勤務形態の希望を聞き取り、育児短時間勤務や早出遅出勤務等の柔軟な働き方を組み合わせることによって円滑な職場復帰を支援します。

3 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員のキャリア形成の促進

- ・女性職員を対象とする外部研修(自治大学校、市町村アカデミー等)への派遣や外部機関(国、県、市)との人事交流を積極的に行い、キャリアパスを意識した計画的な育成を推進します。
- ・女性職員のキャリア意欲を醸成するため、様々な職位やライフステージで活躍する先輩女性職員のキャリアパスを可視化し、経験談を共有する取り組みを推進します。

(2) 性別にとらわれない適材適所の登用

- ・女性職員が能力を発揮できるよう、性別にとらわれない柔軟な職員配置を通じて多様な業務経験の機会を確保し、組織全体における適材適所の更なる向上を図ります。
- ・性別に関わりのない客観的で公平な人事評価に基づき、能力・実績主義を徹底し、意欲と能力のある職員の登用拡大を図ることで、誰もが能力を最大限に発揮できる職場環境を構築します。

Ⅲ 取組の指標と数値目標

次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍を推進するため、現状を踏まえ、次のとおり目標を設定します。

▶ 職員一人当たりの月平均時間外勤務（10時間以下）

指標と数値目標	【指標】職員一人当たりの月平均時間外勤務 【数値目標】10時間以下
---------	--------------------------------------

【現状】時間外勤務の状況

ア 時間外勤務の状況（令和6年度）

一人あたりの時間数	
時間（月）	時間（年）
12.0	144.2

イ 一人あたりの時間外勤務の状況（令和2～6年度）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
時間（月）	10.0	21.3	18.5	15.4	12.0

▶ 男性職員の育児休業取得率（100%）

指標と数値目標	【指標】男性職員の育児休業取得率 【数値目標】100%
---------	--------------------------------

【現状】職員の育児休業の取得状況

ア 職員（男性職員・女性職員）の育児休業の取得状況（令和6年度）

	男性	女性
対象者	4人	6人
取得者	3人 (75.0%)	6人 (100%)

イ 男性職員の育児休業の取得状況（令和2～6年度）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得者割合	20.0%	0.0%	50.0%	100.0%	75.0%

▶ 管理職に占める女性職員の割合（30%以上）

指標と数値目標	<p>【指標】管理職に占める女性職員の割合</p> <p>【数値目標】30%以上</p>
---------	--

【現状】各役職にある職員に占める女性職員の割合

ア 各役職段階別にある職員に占める女性の割合（令和6年度）

区分	課長級	課長補佐級	係長級	一般職級
令和6年	27.3%	33.3%	52.8%	40.0%

イ 管理的地位にある職員に占める女性の割合（令和2～6年度）

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
割合	14.3%	16.7%	22.7%	26.1%	27.3%