

坂 城 町

特定事業主行動計画

令和8年3月

坂城町長 坂城町教育委員会 坂城町議会議長
坂城町選挙管理委員会 坂城町代表監査委員

【目 次】

1. 計画の位置づけ	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2. 計画の主旨	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
3. 計画期間	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
4. 推進体制	・・・・・・・・・・・・・・・・	1
5. 数値目標	・・・・・・・・・・・・・・・・	2
超過勤務の縮減	・・・・・・・・・・・・・・・・	2
年次休暇取得の推進	・・・・・・・・・・・・・・・・	3
育児休暇等の取得の推進	・・・・・・・・・・・・・・・・	3
女性職員の積極的な登用	・・・・・・・・・・・・・・・・	4

坂城町特定事業主行動計画

1. 計画の位置づけ

坂城町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法という。）及び次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という。）に基づき、坂城町長、坂城町教育委員会、坂城町議会議長、坂城町選挙管理委員会、坂城町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

2. 計画の趣旨

町職員として、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事も家庭も大切にしながら、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と暮らしの調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、ひとりひとりの個性と能力を発揮するための職場環境を整備すると共に、女性の健康上の特性に配慮しキャリア形成を支援する。

3. 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年間とする。

4. 推進体制

計画を効果的に実施し、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、特定事業主行動計画推進委員会を中心として、職員研修や情報提供を実施し、本計画の内容の周知や啓発を行います。

また、本計画は、原則として、年度ごとに計画実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価を実施し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

なお、「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢の変化等があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画の見直し等を実施します。

5. 数値目標

町長部局、教育委員会部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局において、それぞれの状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、課題として対応が必要な項目について、次のとおり目標を設定する。

なお、町部局以外については、職員数が少なく、状況により極端に数値が変化し、課題分析が困難であることから、登用や採用、人事管理上の内容、勤務形態等の職員全体に共通する項目については、任命権者の枠を超えて一体的に目標設定を行っている。

【目標①】 超過勤務の縮減

○令和 12 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を令和 6 年度の実績(13 時間)から 25%以上削減する。

目標を達成するための取り組み等

- ・管理職員は、超過勤務の状況及び、超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、業務負担の分析を行い、業務分担の見直しや業務の改善・効率化を図る。
- ・厚生労働省が定める時間外労働の限度である月 45 時間を超える職員については、毎月人事担当が把握し、聞き取りや指導等を実施する。
- ・会議や打ち合わせの時間設定は、子育て、介護中の職員に配慮すると共に、会議の短時間化、終了時間の厳守に努める。
- ・超過勤務の縮減に向け、各課等における職員間の連携を図り、協力応援体制を確立する。
- ・ICTツールの活用も含めた業務プロセスの見直しを図る。
- ・課長会議等を通して、定時退庁日として実施している「ノー残業デー」の徹底を図り、管理職員が各職員に定時退庁を勧奨する。

【目標②】 年次休暇取得の推進

○令和12年度までに、職員の年次休暇の取得率を令和6年度の実績(22.7%)から上昇させ、25.0%以上とする。

目標を達成するための取り組み等

- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・職員が安心して、年次休暇の取得ができるよう、事務処理等において相互応援ができる体制整備を目指す。
- ・月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。

【目標③】 育児休暇等の取得の促進

○育児休業等(出産休暇等を含む)の取得率を、男性職員は80%以上、女性職員は100%にする。

目標を達成するための取り組み等

- ・育児休業等に関する資料を作成し、制度の周知を図ると共に、特に男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。
- ・希望する職員に対し、個別に育児休業制度等の説明を行う。

【目標④】女性職員の積極的な登用

○令和12年度までに、女性管理職員の割合を35%以上にする。

目標を達成するための取り組み等

- ・ 職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を積極的に進める。
- ・ 女性職員が明確なキャリアプランを持てるよう、経験年数や役職に応じた、適切な研修の受講を推進する。
- ・ 育児と仕事の両立支援に資する制度の周知を図り、子育て中の職員が仕事を諦めることなく働き続けられるよう支援する。