

玄海町特定事業主行動計画

令和8年4月1日
玄海町長
玄海町議会議長
玄海町教育委員会
玄海町農業委員会
玄海町上下水道事業管理者

計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条及び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)第19条の規定に基づき、玄海町長、玄海町議会議長、玄海町教育委員会、玄海町農業委員会、玄海町上下水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

計画の目的

職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう環境を整備し、次世代育成対策を計画的かつ着実に推進すること、また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とします。

計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

推進体制の整備

人事担当課において計画に基づく取組み状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理においては、目標に関する状況を年度ごとに取りまとめを行い、ホームページ等において公表します。

1 ワークライフバランスの推進

(1) 休暇の取得の推進

所属長は課内職員の年次休暇の取得状況を把握し、必要に応じて業務分担の見直しを行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、計画的な年次休暇の取得の推進を図ります。

- ① ゴールデンウィークや週休日、夏季休暇等の前後における連続した年次休暇の取得の推進
- ② 誕生日や記念日等における年次休暇の取得の推進
- ③ 年次休暇を活用したリフレッシュ休暇の取得の推進

<年次休暇の取得状況>

| | R2 年度 | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 平均取得日数 | 11.0 日 | 10.5 日 | 11.2 日 | 11.2 日 | 11.2 日 |
| 消化率 | 28.2% | 27.2% | 30.1% | 31.1% | 30.4% |

※各年勤務条件等調査の調査結果抜粋

目標値：年次休暇の平均取得日数 12.0 日以上

(2) 超過勤務時間の縮減

所属長は「時間外勤務の上限に関する運用方針」に基づき、所属員の勤務状況を把握・管理し、超過勤務の適正な運用及びその縮減に取り組みます。

① 定時退庁推進日の実施

水曜日を定時退庁日とし、庁内放送等により周知を行い、定時退庁の徹底に努めます。

② 業務分担の平準化

所属長は、特定の職員に業務が集中することがないように適宜、事務の見直し及び再分担を行い業務量の平準化に努めます。

③ 週休日の振替及び休日の代休の指定の徹底

週休日又は休日にあつては、4 時間又は 1 日単位の勤務命令を原則とし、積極的な週休日の振替又は代休日の取得を推進します。

<超過勤務の状況>

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(単位:時間)

| | R2 年度 | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 12.0 | 11.5 | 11.9 | 12.5 | 13.2 |
| 女性 | 5.5 | 6.8 | 6.4 | 7.2 | 7.7 |
| 全体 | 9.1 | 10.0 | 10.0 | 10.9 | 11.6 |

目標値：一月当たりの超過勤務の平均時間 7.5 時間以下

2 出産・育児に関する環境の整備

(1) 出産・育児に関する制度の情報提供

- ① 育児に関する休暇制度や子どもの看護を行うための特別休暇制度について周知し、子育て中の職員が休暇制度を利用しやすい環境づくりに努めます。
- ② 育児休業及び部分休業等の制度に関する研修を実施し、職員の意識改革を図るとともに、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- ③ 育児休業中の職員に対して、適宜、職場内の情報の提供を行うことで、職場復帰に対する不安を払拭し、スムーズな職場復帰を支援します。

(2) 男性職員の育児参画の推進

男性職員の育児参画を促すため、職員の出産補助休暇(2日間)及び配偶者出産時育児休業(5日間)の取得を推進します。また、育児休業(部分休業を含む。)の取得についても、積極的に推進します。

<男性職員の出産補助休暇(2日間)の取得状況>

| | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度 |
|------|------|-------|-------|------|------|
| 対象者数 | 7名 | 6名 | 4名 | 4名 | 2名 |
| 取得者数 | 4名 | 6名 | 1名 | 1名 | 0名 |
| 取得日数 | 7日 | 10日 | 1日 | 2日 | 0日 |
| 取得率 | 50% | 83.3% | 12.5% | 25% | 0% |

※取得率は、取得日数÷対象者数×2日間により算出

<男性職員の配偶者出産時育児休業(5日間)の取得状況>

| | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度 |
|------|------|-------|------|------|------|
| 対象者数 | 7名 | 6名 | 4名 | 4名 | 2名 |
| 取得者数 | 3名 | 2名 | 0名 | 1名 | 0名 |
| 取得日数 | 7日 | 8日 | 0日 | 5日 | 0日 |
| 取得率 | 20% | 26.7% | 0% | 25% | 0% |

※取得率は、取得日数÷対象者数×5日間により算出

目標値: 出産補助休暇の取得率 100%

目標値: 配偶者出産時育児休業の取得率 80%

(3) 休業等取得時の代替要員の確保

職員が安心して制度を活用できるように、各所属において業務分担の見直しを行い、また、休業期間中は必要に応じて任期付職員の任用など適切な代替要員の確保に努めます。

3 キャリア形成支援

(1) 研修参加の支援

キャリアアップに繋がる研修への女性職員の積極的な参加を促します。

(2) 管理職への登用

昇任・昇格にあたっては、公平な人事評価結果を活用し、併せて、ポストチャレンジ制度を活用することで、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

<管理職における女性職員の割合>

| | R2 年度 | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 8 名 | 8 名 | 8 名 | 9 名 | 8 名 |
| 女性 | 2 名 | 2 名 | 2 名 | 2 名 | 3 名 |
| 女性の割合 | 20.0% | 20.0% | 20.0% | 18.2% | 27.3% |

目標値:管理職に占める女性職員の割合 30%以上

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

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、職員がボランティアや地域団体等の活動に参加することを積極的に支援し、地域社会の構成員として、子ども・子育てに関する地域活動への参加を促進します。

次代の社会を担う子どもに、早い時期に社会に接する機会を提供するため、小中学生の職場体験や高校生・大学生のインターンシップを積極的に受入れます。