

阿賀町特定事業主行動計画

令和8年4月1日

阿 賀 町 長
阿賀町教育委員会
阿賀町議会議議長
阿賀町農業委員会
阿 賀 町 消 防 長

1. はじめに

阿賀町では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする特定事業主行動計画を定め、職員の仕事と家庭生活の両立支援と女性職員の活躍推進に取り組んできました。

前計画期間が終了することから、法の趣旨に則り、新たな計画を策定し、引き続き全ての職員がその能力を最大限に発揮できる職場環境の構築に向け、取り組みを推進していきます。

2. 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年間とします。

3. 行動計画の推進体制

本計画を総合的かつ継続的に推進するため、職員の意識向上や職場環境整備が不可欠であり、総務課を中心とした職員への周知と計画に基づく定期的な進捗状況の公表を行うとともに、所属長を中心とした対象職員への各種制度や休暇・休業取得に対する積極的な働きかけ、取得しやすい環境整備を行います。

4. 具体的な内容と目標

1 仕事と家庭生活の両立支援

◇各種制度の周知

出産・育児の申し出や、家族の介護に直面した職員からの申し出に対して特別休暇や給付に関する制度等について、総務課職員が対象職員と所属長等に対して個別に情報提供・意向確認を行い、利用しやすい環境づくりに努めます。また、会計年度任用職員には採用時に各種制度に関する案内文書を配布し、全ての職員がわかりやすく情報収集できるよう努めます。

<目標>

- 女性職員：9月を超える育児休業取得率 100%
- 男性職員(一般行政職)：2週間以上の育児休業取得率 100%

2 時間外勤務の縮減

◇適切な勤務時間の把握と時間外勤務の要因の整理・分析等による時間外勤務の縮減

勤怠管理システムの導入により、客観的な方法により勤務時間を把握するとともに、時間外勤務命令は、係長・管理職が職員の業務の執行状況を常に把握し、その必要性を十分に考慮したうえで、事前に命令することを徹底します。

時間外勤務が上限を超えた場合は要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえ業務量の削減や業務の効率化など時間外勤務縮減に向けた適切な対策を実施します。

また、係長・管理職による職員への積極的な声掛けにより、毎週金曜日のノー残業デーを励行し、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

<目標>

○時間外勤務 年360時間、月45時間以下

※災害等の特別な場合を除く

3 休暇の取得の促進

ワークライフバランスを推進するため、所属長は安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理における相互応援体制の整備に努めるとともに、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数が少ない職員には積極的に取得するよう促します。

<目標>

○全職員の年次休暇取得日数 平均 15 日以上

4 女性職員の活躍推進

女性職員を対象とした外部研修への参加を呼びかけ、女性職員のキャリア形成に対する意欲向上に努めるとともに、係長や管理職に占める女性職員の登用に努めます。

<目標>

○管理職に占める女性職員の割合 20%以上

○係長級職員に占める女性職員の割合 30%以上