

第 3 次 江 府 町 特 定 事 業 主 行 動 計 画 (前 期 計 画)

令和 7 年 4 月 1 日
江 府 町
江 府 町 議 会
江 府 町 農 業 委 員 会
江 府 町 教 育 委 員 会

I 総論

1 計画の目的

このたび「第2次江府町特定事業主行動計画（後期計画）」の計画期間の満了に伴い、これまでの計画を見直し、次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体とした「第3次江府町特定事業主行動計画（前期計画）」（以下、「本計画」という。）を策定することとする。

本計画は、職員が仕事と家庭生活を両立しながら、能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的とする。あわせて、女性の職業生活における活躍の推進を図り、全ての職員が多様なライフステージにおいて働きやすい環境を確保する。

また、育児・介護を含むライフイベントへの対応を支援しながら、業務の効率化を図り、職員一人ひとりが安心して働き続けられる職場づくりを推進できるよう、本行動計画を策定する。

2 計画期間等

(1) 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

(2) 対象

本計画は江府町職員定数条例第2条に規定する職員を対象とする。

ただし、会計年度任用職員については、適用されない制度等もあるため本計画から除くが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行う。

II 計画の目標と取組内容

目標1：育児・介護と仕事の両立支援の充実

- (1) 育児休業の取得率向上を目指す。（男性職員の取得率50%以上を目指す。）
- (2) 介護休業制度の周知徹底および制度利用者へのサポート体制の強化をする。
- (3) テレワーク制度の活用促進とその効果検証をする。
- (4) 職員の育児休業等の取得状況及び勤務時間の状況を定期的に把握し、職業生活と家庭生活の両立が図られるようにする。
- (5) 分析結果を踏まえ、育児・介護と仕事の両立を推進する施策の改善および拡充を図る。
- (6) 次世代育成支援対策の実施にあたり、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に関する数値を用いた定量的な目標を設定し、達成度を可視化する。
- (7) 育児・介護と仕事の両立を支援するための相談窓口の設置と活用を促進する。

【現 状】

育児休業取得状況						
年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	5 年間平均
対象者数 (人)	4	4	6	5	8	5.4
男	0	3	3	2	2	2.2
女	4	1	3	3	6	3.4
育児休暇取得者数 (人)	4	2	4	4	7	4.2
男	0	1	1	1	1	0.8
女	4	1	3	3	6	3.4
育児休暇取得率 (%)	100%	50.0%	66.7%	80.0%	87.5%	77.8%
男	0%	33.3%	33.3%	50.0%	50.0%	40.0%
女	100%	100%	100%	100%	100%	100%

目標 2：女性職員の活躍推進

- (1) 新規職員採用者の男女割合を 50% で維持する。
- (2) 採用試験からの採用者に占める女性の割合の向上に努める。
- (3) 採用時の配置について、男女間で偏りがないうよう努める。

【現 状】

新規採用者に占める女性職員の割合						
年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	平均
職員数	8	2	3	9	6	5.6
うち女性人数	5	1	1	6	4	3.4
女性の割合	62.5%	50.0%	33.3%	66.7%	66.7%	60.7%
採用された女性の職種	一般事務 栄養士 保育士 看護師	一般事務	看護師	一般事務 保健師 社会福祉士	一般事務 歯科医 保育士	

- (4) 管理職に占める女性割合を 30% 以上とすることを目標に、継続的な人材育成を実施する。
- (5) 女性職員の希望に応じたジョブローテーションの推進およびキャリア形成支援策の充実。
- (6) 性別に関係なく能力を発揮できる環境整備を進め、多様な人材の活躍を推進する。
- (7) 職場におけるハラスメント防止策の強化および相談体制の整備をする。
- (8) 出産・育児期の職員のキャリア形成を支援するため、育休後のスムーズな復職をサポートするプログラムを導入する。

【現 状】

各役職段階に占める女性職員の割合						
役職名		課長級	課長補佐級	主幹級	主任級	主事級
女性 職員 比率	R4 年度	6.7%	35.7%	41.7%	47.1%	53.8%
	R5 年度	6.3%	44.4%	45.5%	50.0%	50.0%
	R6 年度	13.3%	43.8%	40.0%	50.0%	57.1%

目標 3：長時間労働の削減と働き方改革の推進

(1) 月 4 5 時間を超える時間外労働者の削減を目指す。

(ゼロを目指す、令和 5 年度の人数は 3 名。)

(2) ノー残業デーの徹底と、管理職による労働時間の適正管理の強化をする。

(3) 業務効率化のための ICT 活用促進およびデジタルツールの活用支援をする。

(4) 業務の見直しを行い、不要な業務の削減や業務プロセスの改善を進める。

(5) ワークライフバランスの実現に向けた啓発活動を実施し、柔軟な働き方の実現を目指す。

【現 状】

職員一人当たりの月平均超過勤務時間（R5 年度実績）			
	月平均時間（時間）	総時間数（時間）	対象人数（人）
男性	6.8	2,839	35
女性	9.6	3,577	31
全体	8.1	6,416	66

(6) 令和 1 0 年度までに、年次休暇取得日数を年 1 5 日以上とする。

(7) 年次有給休暇の取得率向上を目指し、計画的な取得を推奨する。

(8) 在宅勤務制度の運用改善と利用促進に向けた取り組みを強化する。

【現 状】

年次休暇の平均取得日数	
対象	全職員
令和 4 年分	12.0
令和 5 年分	13.5
令和 6 年分	12.5

III 計画の推進・評価

- 1 進捗状況を年 1 回点検し、必要に応じて見直しを行う。
- 2 計画の達成度を公開し、職員への周知を徹底する。
- 3 毎年度、計画の達成度を評価し、改善点を明確にした上で適宜見直しを行う。
- 4 計画の評価においては、各目標の数値指標の進捗状況を確認し、達成度を定量的に測定する。
- 5 職員の意見を定期的に収集し、計画の改訂に反映させるための意見交換会を実施する。

6 達成が困難な目標については、その要因を分析し、実効性のある改善策を検討する。

IV 計画の推進体制

- 1 計画の推進責任者を明確にし、各部署と連携しながら施策を実行する。
- 2 進捗状況を定期的に確認し、必要に応じて関係者間で調整を行う。
- 3 職員からの意見を収集し、計画の改善に反映させる。
- 4 組織全体での意識改革を図るため、管理職研修を強化し、リーダーシップの発揮を促進する。
- 5 部署ごとに KPI を設定し、数値での進捗管理を実施する。

V その他

本計画の推進にあたり、職員一人ひとりが意識を持ち、組織全体で取り組むことが重要である。職場環境の向上に向けて、継続的な見直しと改善を行う。

また、多様な価値観を尊重し、性別・年齢・ライフスタイルに関係なく全ての職員が活躍できる組織文化を醸成することを目指す。

これらの取り組みを通じて、より魅力的で働きやすい職場環境を整備し、職員の満足度向上および組織全体のパフォーマンス向上につなげることを目的とする。