

令和7年度

さつま町職員ワーク・ライフ・バランス推進プランに基づく取組の実施状況

1 公表の趣旨

さつま町では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、「さつま町職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」（計画期間：令和8年度から令和12年度まで）を策定しています。

令和7年度は新たなプランへの移行期間に当たりますが、同年度中に実施した取組についてもプランに含めて整理することとしているため、その実施状況を公表します。数値目標に係る実績は、常勤職員を対象として算出しています。

本資料は、町長部局、町議会、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び消防本部の取組を一括して公表するものです。

【公表項目の整理】

職員の給与の男女の差異、管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合並びに男女別の育児休業取得状況は、女性活躍推進法第21条に基づく「女性の職業選択に資する情報」として別途公表しています。

2 数値目標等の実績

令和7年度における主な実績は、次のとおりです。

項目	令和7年度実績	参考（計画目標等）
メンター制度	研修のみ実施	令和8年度から本格実施
メンタリング	—	令和8年度から実施
1人当たり1月平均時間外勤務時間	一般行政職 8.1時間	令和12年度目標：月6.0時間以内
	技能労務職 0.7時間	
	消防職 6.8時間	
男性職員の配偶者出産休暇	合計取得率 43%	令和12年度目標：100%
男性職員の育児参加のための休暇	5日以上取得率 14%	令和12年度目標：100%
介護休暇	取得者なし	計画期間累計目標：5人
年次有給休暇平均取得日数	11.8日	令和12年度目標：15日以上
年次有給休暇5日以上取得者率	89.0%	令和12年度目標：100%

※ 年次有給休暇に係る数値は、年20日以上付与された職員を対象としています。5日未満の職員割合11.0%から、5日以上取得者率を89.0%として整理しています。

※ 「—」は、令和7年度に実施対象としていないことを示します。

3 主な取組の実施状況

(1) 職員の意識醸成

令和8年度からのメンター制度の本格実施に向け、メンター候補者を対象とした研修を実施しました。

メンタリングについては、令和8年度から実施することとし、制度運用に向けた準備を進めました。

(2) 勤務制度・両立支援

育児を希望する職員に対し、育児休業や各種休暇制度等について積極的な情報提供に努めました。

人事院規則の改正に伴い、本町の休暇規則等を改正し、改正内容について職員への適切な情報提供に努めました。

【主な制度改正】

改正項目	内 容
子の看護休暇の対象年齢の拡大	会計年度任用職員について、対象となる子の年齢を「9歳に達する日以後の最初の3月31日まで」に拡大しました。
子の看護休暇の取得事由の追加	学校保健安全法第20条に基づく学校の休業等に伴う子の世話及び子の教育・保育に係る行事への参加を取得事由に追加しました。会計年度任用職員も対象となりますが、無給の休暇です。
超過勤務制限の対象拡大	子を養育する職員の超過勤務制限について、対象となる子の年齢を「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大しました。

(3) スマートワークの推進

全職員を対象として勤務時間に係るフレックスタイム制を試行し、運用方法の一部を見直しながら検証を行いました。

今後も、職員がそれぞれの事情に応じて柔軟に勤務できる仕組みの確立に向け、利用状況や業務への影響等を踏まえて運用方法を検討します。

(4) 女性職員の活躍推進

女性職員のキャリア形成及び能力発揮を支援するため、鹿児島県市町村職員共済組合が主催する「女性セミナー」への参加を推奨しました。

(5) 健康管理・ハラスメント防止

ハラスメントに関する正しい理解の促進と防止意識の向上を図るため、ハラスメント防止研修及び人権啓発研修をそれぞれ年1回実施しました。

職員健康管理業務として、メンタルヘルス専門機関への委託により、電話相談、定期相談、ストレスチェック、集団分析結果の報告及びメンタルヘルス研修等を実施しました。

4 今後の取組

令和8年度からは、プランに掲げる取組を本格的に実施します。特に、メンター制度の運用、男性職員の育児関連休暇の取得促進、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進を重点的に進めます。また、フレックスタイム制の試行結果を検証し、職員の多様な事情と行政サービスの維持を両立できる勤務環境の整備に取り組めます。

各取組については、毎年度、実施状況及び数値目標の達成状況を点検・評価し、必要に応じて取組内容の改善を図ります。