

# さつま町職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（概要版）

## ～職員一人ひとりが輝き、さつま町の未来を支える持続可能な職場へ～

### 1. 策定の趣旨

本プランは、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく既存の2つの計画を統合し、職員のワーク・ライフ・バランスを総合的に推進するものです。  
少子高齢化や価値観の多様化を背景に、すべての職員が家庭生活と仕事を両立し、能力を最大限発揮できる職場環境の実現を目指します。

### 2. 計画期間・対象者



期間

令和8年度～令和12年度（5年間）



対象者

全職員（非常勤職員含む。）

### 3. 現状と課題

- 男性の育児休業取得率が低水準
- 年次有給休暇の取得が不十分（平均10.9日）
- 女性職員の離職率が相対的に高い
- 少子高齢化やデジタル化の進展など、時代の流れや社会の要請に応じた働き方の導入が必要

### 4. 基本方針（施策の柱）

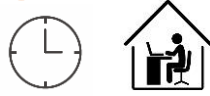
～4つの柱でワーク・ライフ・バランスを推進します～

#### 1 職員の意識醸成



- 心理的安全性確保
- メンター制度導入
- 職員エンゲージメント調査実施

#### 2 勤務制度等の整備



- 時間外勤務削減
- 時差勤務・テレワークの推進
- 育児・介護と仕事の両立支援
- 年次有給休暇取得の計画的促進

#### 3 スマートワークの推進



- 生成AI・RPAによる業務効率化
- 電子決裁・ペーパーレス化
- 業務の見直し（スクラップ&ビルド）
- 業務マニュアル整備による属人化解消

#### 4 女性職員の活躍推進



- 採用・配置・育成の一体的推進
- 管理職候補の計画的育成
- ライフイベント後のキャリア継続支援

### 5. 主な数値目標（KPI）

指標（KPI）	現状値（R6年度）	目標値（R12年度）
時間外勤務時間数	93時間 (月約7.8時間)	70時間 (25%削減) (月6時間以内)
育児休業取得率	53.8%	90%
	男性 25% 女性 100%	男性 85% 女性 100%
男性育児参加のための休暇取得率	30%	100%
年次有給休暇取得日数	10.9日	15日以上
管理的地位にある女性職員の割合	17.8%	20%以上

※上記以外にも、メンター候補者数やメンタリング（面談）回数等の指標を設定し、進捗を管理します。

### 6. 推進体制

総務課（事務局）	計画の進行管理、データ分析、制度周知、目標達成に向けた全体調整を行います。
所属長（管理職）	職場環境の改善、業務の見直し、職員の休暇取得促進等、職場単位で実行します。
全職員	制度の積極的活用と業務効率化に主体的に取り組みます。
衛生委員会	時間外勤務の状況や職員の健康管理に関する情報を共有し、長時間労働の是正や職場環境の改善について提言・協議します。
公表	年1回、取組状況と目標達成度を公表し、透明性の確保を図ります。

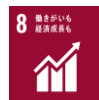
### 7. 本プランの意義

人口減少やデジタル化、働き手の価値観の多様化など、時代の流れや社会の要請に柔軟に対応できる持続可能な行政運営を実現するための組織改革です。  
職員の働き甲斐向上と行政サービスの質の向上を両立させ、「誰もが自分らしく働ける自治体組織」実現を目指します。

本プランは、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



ジェンダー平等を実現し、全ての女性の能力強化を行う



包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する