

昭和村特定事業主行動計画

令和5年3月

昭和村長
昭和村教育委員会
昭和村議会議長
昭和村選挙管理委員会
昭和村農業委員会

1 計画策定の背景と目的

我が国の急速な少子化の進行は、社会経済の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。このため、国は平成15年7月に少子化の流れを変える対策として、国・地方公共団体・事業主・国民がそれぞれの責務において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組むことを明らかにした、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」を制定しました。この法律では、国・地方自治体・一定規模以上の企業などに、次世代育成対策のための計画策定が義務付けられたところです。

また、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、次世代法と同様に、国・地方自治体・一定規模以上の企業などに、女性活躍推進に関する施策についての計画策定が義務付けられたところです。

こうしたことから本村では、平成17年に次世代法に基づく特定事業主行動計画を、平成28年に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しましたが、計画の終期を迎えたため、新たに、次世代法第19条に基づく行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく行動計画を統合した計画として位置づけ、次世代育成支援及び女性活躍推進に取り組めます。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とします。

なお、この計画に掲げる目標の数値は、令和7年度における達成目標です。

3 策定主体

昭和村長、昭和村教育委員会、昭和村議会議長、昭和村選挙管理委員会、昭和村農業委員会

4 計画の推進方法

人事担当課である総務課が主管となり、教育委員会事務局、議会事務局等と連携し、推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行います。

また、啓発資料の作成・配布や研修の実施等により、計画の内容を周知徹底します。

5 状況把握と課題

(1) 採用関係

採用した職員に占める女性職員の割合【令和3年度】

正規職員 0人／1人 0%

会計年度任用職員（フルタイム） 1人／3人 33%

会計年度任用職員（パートタイム） 7人／18人 39%

→正規職員における女性の採用はありませんでしたが、採用人数がごく少数のため「採用者の女性の割合が低い」とは言えません。また、会計年度任用職員における女性採用の割合は3分の1を超えており、「採用者の女性の割合が低い」とは言い切れません。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

ア 離職率の男女の差異及び離職率の年代別男女別割合（平均継続勤続年数の男女の差異）【令和3年度】

離職者 0人 0%

平均継続勤続年数（男性） 16年

平均継続勤続年数（女性） 15年

→離職率に男女差はなく、平均継続勤続年数の男女差は小さいです。

イ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況【令和3年度】

育児休業（男性） 1人／2人 50% 2か月

育児休業（女性） 1人／1人 100% 1年

→対象者が少数のため取得率の高低を論じることはできませんが、男性職員としては初の取得となりました。

ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況【令和3年度】

取得者 0人

→代わりに育児休業を取得していました。

(3) 長時間勤務関係

ア 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

※非管理職、職員のみとまりごとにA・B・C・Dと表示。

令和2年度 → 令和3年度

A 月平均 7時間 6時間

B	月平均	15 時間	14 時間
C	月平均	1 時間	2 時間
D	月平均	11 時間	7 時間

※なお、1 か月上限 100 時間を超過した職員は令和 3 年度 1 人のみ。

→職員のとまりごとによりみると、超過勤務時間はCを除き前年度から減少しているが、個人ごとによりみると、令和 3 年度に在籍した職員 43 人中 18 人が前年度から増加しているため、全職員の平均超過勤務時間数を減少させることはもちろんのこと、各職員の超過勤務時間数においても前年度より減少させることが必要であります。

イ 年次休暇等の取得状況

※非管理職、職員のとまりごとによりA・B・C・Dと表示。

令和 2 年度 → 令和 3 年度

A	平均	10 日	10 日
B	平均	11 日	7 日
C	平均	9 日	20 日
D	平均	9 日	9 日

※取得日数 5 日未満…令和 2 年度 8 人、令和 3 年度 7 人

→職員のとまりごとによりみると、Cを除き増加していないことから、引き続き年次休暇の増加を促すことが必要です。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

ア 管理職に占める女性職員の割合【令和 3 年度】

1 人 / 7 人 14%

→全職員に占める女性職員の割合が 30%であることから判断すれば、女性職員の割合が低いと言えますが、50 人の職員数と職員の年齢構成を考慮すると課題とまでは言い切れません。

イ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

平成 28 年度 → 令和 3 年度

課長相当職	1 人 / 7 人	14%	1 人 / 8 人	13%
課長補佐相当職	0 人 / 5 人	0%	1 人 / 8 人	13%
係長相当職	8 人 / 12 人	67%	3 人 / 5 人	60%

→全職員に占める女性職員の割合が 30%であることから判断すれば、課長相当職と課長補佐相当職では割合が低いと言えますが、50 人の職員数と職員の年齢構成を考慮すると課題とまでは言い切れません。

6 具体的な取組内容

目標 1

男性職員における配偶者出産休暇取得率100%及び育児休業取得率50%以上を目指します。

- ① 育児休業・休暇、共済組合による出産費用の給付や育児休業手当金の支給等、経済的な支援制度など、仕事と家庭の両立を支援する制度について庁内 LAN を通じて周知し、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。
- ② 配偶者が出産する場合の特別休暇（配偶者出産休暇）、及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理職員は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

また、国や他の自治体を参考にしながら、配偶者の産前産後の期間中に、出産に係る子又は上の子の養育等を行うことで、配偶者の負担軽減を図るとともに、育児参加のきっかけとしていくための休暇（育児参加休暇）制度を検討していきます。
- ③ 職員が育児休業に入る際には、管理職員は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。
- ④ 女性職員はもとより男性職員の育児休業の取得に対しても周囲の職員から理解や支援を得られるよう、職場の意識改革に努めます。男性職員にとっては、職場を長期間離れることへの不安や育児休業は無給であることが、取得への抵抗感を生じさせると考えることから、まずは、短期（5日以内）の育児休業の取得を促していきます。
- ⑤ 育児休業中の職員に対して、広報誌や通知文書、メール等により、職場の動きなどに関する情報を提供します。

また、職場復帰した職員に対して、上司からの業務説明や研修を実施するなど、積極的な支援を行います。

目標 2

職員一人一人の超過勤務時間数を令和3年度から減少させることを目指します。

- ① 職員の超過勤務については、設定された上限時間を遵守することとします。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務については、極力行わないで済むような環境づくりに努めます。
- ③ 管理職員は、率先して早期に退庁するとともに定時以降の会議や打合せは極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ④ 新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

目標 3

職員一人当たりの平均年次休暇取得日数10日以上かつ全職員の年次休暇取得日数最低5日以上を目指します。

- ① 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等取得計画を作成などにより、年次休暇の取得促進を図ります。
また、管理職員は、率先して休暇を取得するなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② ゴールデンウィーク期間や年末年始、夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。