椎葉村特定事業主行動計画

令和 ７ 年 ４ 月

椎　葉　村　役　場
椎葉村教育委員会
椎　葉　村　議　会
椎葉村監査委員
椎葉村選挙管理委員会
椎葉村農業委員会

目　　次

Ⅰ　総論 2
１．目的
２．計画期間
３．計画の推進体制

Ⅱ　女性の活躍の推進に向けた分析 3

Ⅲ　女性の活躍の推進に向けた具体的な内容と数値目標 4
１．職員の勤務環境
（1）　妊娠中及び出産後における配慮
（2）　男性の子育て目的の休暇等の取得促進について
（3）　育児休業を取得しやすい環境の整備等
（4）　超過勤務の縮減
（5）　休暇の取得の推進
（6）　女性職員の活躍推進に向けた取り組み
（7）　人事評価の活用による業務改善の推進

２．その他の次世代育成支援対策に関する事項
（1）　子育てバリアフリー
（2）　子ども・子育てに関する地域貢献活動

Ⅰ　総　論

１．目　的

我が国における急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、平成１５年７月１６日に次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）が公布されました。この法律により、国や地方公共団体は特定事業主として位置づけられ、ひとつの事業主の立場から職員の子どもたちの育成に取り組んでいくことが定められました。

また、平成２７年９月４日には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が公布され、女性が職業生活において自らの個性と能力を十分に発揮して活躍できる環境の整備のため、必要な施策を策定することが定められました。

椎葉村においても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、椎葉村特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定し、職員の子育てに対する意識を高め、仕事と子育ての両立が出来る職場環境の実現に向けて取り組みを進めてきました。

昨今の地方分権の進展や行政に対する住民ニーズは年々増大し、かつ複雑・高度化していますが、限られた人材でこれに応えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中にあっても、職員が父親としてまた、母親として安心して子育てをしていくことができるよう、職員各々がこの計画を自分自身に関わるものとして捉え、お互いに助け合っていきましょう。そして、この計画を通じた取り組みが、ひいては本村の子育て環境の改善につながり少子化対策に資することを願っています。

なお、本計画は椎葉村長、椎葉村教育委員会、椎葉村議会、椎葉村監査委員、椎葉村選挙管理委員会、椎葉村農業委員会が策定する計画です。

２．計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間

３．計画の推進体制

年度ごとに、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しなどを行います。また、本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、男女共同参画審議推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

Ⅱ　女性の活躍の推進に向けた分析

女性活躍推進法第１９条第３項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合（令和６年４月１日現在）
一般職員……75%
会計年度任用職員…88.9%

②離職率の男女の差異（令和６年３月31日現在）
男性5.5%　女性7.9%

③職員の超過勤務時間（令和５年度）
月平均２４時間

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和６年4月1日現在）
０%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和６年4月1日現在）
グループ長35%　課長補佐30%　課長０%

⑥男女別の育児休業取得率（令和６年1月1日～12月31日）
男性 0%　女性 100%

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率
（令和６年１月１日～12 月 31 日）
配偶者出産休暇１００%
育児参加のための休暇０%

女性の受験者比率が年々増加傾向にあり女性職員の採用について、令和６年度は４名中３名、令和５年度が２名中１名、令和４年度が７名中４名と、直近３年間の採用者数のうち約 61.5%は女性を採用しており、今後とも積極的な採用を目指します。

次に、超過勤務時間について、本村では台風時期や観光シーズンにその関係課において最も集中しており、超過勤務は避けられない状況下にあるかもしれませんが、育児や家庭の時間を大切にするためにも、グループ制の充実等により是正することを検討しなければならない課題となっています。

また、管理職を含めた各役職段階での女性職員の割合については、近年の値と比較しても伸びは少なく、他市町村と比較しても少ない割合となっています。女性職員の管理的地位への登用に向けた人材育成のため研修等の充実を図ります。

さらに、男性職員の育児休業取得率及び配偶者出産休暇は、依然として低い状況にあります。女性の取得はもちろんですが、男性の育児参加の促進は，育児に参加したいという男性自身のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、配偶者である女性の就業継続への影響という点でも重要なため、今後も取得推進を目指すことが重要です。

以上を踏まえた上で、次の具体的な内容に取り組むこととしました。

Ⅲ　女性の活躍の推進に向けた具体的な内容と数値目標

１．職員の勤務環境

（１）妊娠中及び出産後における配慮

①母性保護及び母性健康管理上設けられている様々な制度について、全職員が理解できるよう周知を図ります。

②妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

③所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ時間外勤務を原則として命じないこととします。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進について

子どもの出生時に、父親として配偶者をサポートすることから育児の第一歩が始まります。父親となる男性職員が育児の喜びを実感し、これから始まる育児のスタート台に立つ意味でも、特別休暇（職員の妻が出産する場合の特別休暇2日以内）を含めた５日間程度の休暇について取得を促進します。

（３）育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア．育児休業及び部分休業制度等の周知

①育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得推進について周知を図ります。

②育児休業中の経済的な支援等について情報提供を行います。

③妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度、手続きについて説明を行う。

イ．育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

①男性職員については育児休業等について取得希望はあるものの、実際に取得した例は少なく、現実的に男性職員が取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。

②育児休業を取得する際に、職員にとっては業務に支障がでることへの不安があることから、育児休業の取得の申し出があった場合には、当該部署において業務の分担等の見直しを行います。

ウ．育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

①育児休業中の職員に対して、課内の情報や業務の状況を知らます。

②原則、育休取得前の部署への復職とするが、やむを得ず配置換えを行う場合は、本人の希望を配慮するものとし、復職時には、当該部署において業務復帰に必要な研修等を行います。

エ．育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業中の職員の業務が滞りなく遂行されるよう、非常勤職員等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

カ．その他

職員から出された育児休業等に関する要望事項について、将来的に実施可能かどうか等の検討を行います。

◎以上のような取り組みを通じて、令和１１年度までに育児休業取得率を
男 性 ８５％（２週間以上）
女 性 １００％ とします。

（４）超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による加重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものです。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による業務量の見直しや係を超えた応援体制等、職場環境の整備を図る必要があります。

ア．深夜勤務及び時間外勤務の制限

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時間外勤務の制限の制度の周知を図ります。

イ．事務の簡素合理化の推進

①庁内の会議や打合せの連絡は、電子メールによる効率的な手段を徹底します。

②会議や打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより会議当日の資料説明の時間を短くするなど、短時間で効率よく行うよう心がけます。

③新たな事務・事業を実施する場合は、既存の事務・事業との整理や効果・必要性を十分に検討したうえで執行するよう配慮します。

④所属長は、各課における事業内容を再度見直し、実態に即した整理合理化に努めるとともに、課を超えた類似事業の整理合理化について検討します。

ウ．時間外勤務の縮減のための意識啓発等

所属長は職員の超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い職員については聞き取りを行い業務分担の見直しを図ります。

◎以上のような取り組みを通じて、令和１１年度までに各職員の１年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間360時間以内の達成に努めます。

（5）その他

ア．年次有給休暇の取得の促進

①所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得推進を図ります。

②安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ．連続休暇等の取得の促進

①週休日や国民の祝日、夏期休暇等との組み合わせで年次有給休暇を取得することにより連続休暇の取得推進を図ります。

②職員やその家族の誕生日等の記念日や、学校行事へ参加するための休暇取得を促進します。

③ゴールデンウィークやお盆期間においては、会議等の開催を避けるよう配慮します。

ウ．子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の推進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知し、各職場において、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

◎以上のような取り組みを通じて、令和 11 年度までに職員一人当たりの年次有給休暇取得率が対前年度比で 10%増加することを目標とします。

(6)女性職員の活躍推進に向けた取り組み

①職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や研修を通じて職員の意識啓発を行います。

②ハラスメント防止のための職員研修等への参加を促します。

(7)人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務縮減を事務効率化に向けた取り組みの一つとして捉え、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。また、評価者は部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進に取り組みます。

2．その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1)子育てバリアフリー

①外部からの来庁者の多い庁舎において、妊産婦や乳幼児を連れた来庁者が安心して利用できる設備の整備に努めます。

②妊産婦や乳幼児を連れた方が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア．子どもの体験活動等の支援

①地域における子ども・子育てに関する活動に対して、職員の積極的な参加を促します。

②子どもが参加する学習会等の行事において、要請があるときは、職員が専門分野を生かした指導を実施します。

イ．安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を促します。