

鳴沢村特定事業主行動計画

令和 7 年 4 月 1 日

鳴沢村

1 目的

我が国では急速な少子化が進む中、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代支援法」という。）が成立し、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、国・地方公共団体・事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことが求められております。

当村においても、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64号。以下「法」という。）第15条に基づき、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、職場で助け合っていける環境づくりを目指すことを目的とした「特定事業主行動計画」を平成28年度に策定し推進しています。

また、職場においても女性職員の果たす役割は非常に重要であり、今後さらなる活躍の推進が必要です。さらに、女性職員は、次世代育成においても非常に重要な役割を担うため、職場での女性の活躍推進と一体で捉え、より良い職場環境の整備を推進していきます。村職員を取り巻く状況は、職員数の減少や多様化する住民ニーズへの対応など業務の増加が予想されますが、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくり」、「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」の達成に向け、特定事業主が女性活躍の取組を総合的・効果的に実施できるよう、本計画を策定します。

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年間とします。

3 計画の対象者

この計画の対象は、鳴沢村（村長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、公営企業局）の会計年度任用職員を含む全職員とします。（会計年度任用職員は、常勤職員と適用される制度内容に違いがあり、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。）

4 計画の推進及び公表

仕事の実施体制と子育ての両立等についての相談、管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を行い、本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、進捗状況や効果の検証を適宜行いながら、着実に推進します。また、取組状況を把握した結果を踏まえて、職業生活と家庭生活の調和及び女性活躍の推進に資するよう、分析、評価、推進に当たっての課題を整理し、その後の取組に反映させるものとします。また、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページで毎年公表します。

5 計画の具体的な内容

(1) 採用に占める女性職員の割合

本村では毎年1～2名程度の採用があり、女性職員についても一定数採用があります。過去5年間（令和2年度～令和6年度）においては、採用9名のうち女性職員の採用は4名となっており半数近い割合となっております。採用者数がそもそも少ないことから、1名の採用が大きな数値変動をもたらすため、現状の女性採用比率と同程度である50％程度に維持できるよう努めます。なお、定年延長制度により影響を受ける若年層と高齢層のバランスを考慮しつつ、女性の受験者数を増やし、女性職員の採用につなげていく必要があることから、様々な媒体やツールを通じて積極的な採用活動に努めるものとします。

(2) 男女の継続勤務年数の差異

令和5年度における男性職員の平均勤続年数は18.9年、女性職員の平均勤続年数は、17年となっており、男女差は1.9年となっております。引き続き、この男女差が2年以上大きく開かないよう差異の縮小に努めるため、様々な情報提供を行い、ワーク・ライフ・バランスの積極的な実践に努めます。

(3) 管理職的地位への女性職員の登用

本村ではそもそも女性職員の割合が少ないことから、女性職員の管理職員への登用率は低く推移する傾向にある一方、1名の登用により推移が大きく変動します。令和6年

度における女性管理職の割合（課長相当職（保育所長含む）以上）は22.2%となっております。女性管理職の割合は職場全体の「働きやすさ」と「働きがい」を示す指標になると考えられることから、職場環境の改善を積極的に行い、女性の管理職登用を推進します。

◇女性の管理的地位への登用を常時20%以上とすることを目指します。

◇女性職員のスキルアップを目的とした研修の実施を行います。

◇管理職を目指す女性職員が増えるよう、現管理職自らが意識を高め、ワーク・ライフ・バランスを積極的に実践します。

◇人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションの活性化を推進し、女性職員の成長意欲の向上を図ります。

（４）時間外勤務等の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の抑制を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務等の縮減に向け、以下の取組を進めます。令和5年度における職員1人あたりの1カ月の時間外勤務の平均は6.27時間となっております。近年減少傾向にあるため、引き続き時間外勤務の平均が10時間を下回るよう限られた時間の中で効率的な業務の見直しや適切な人員配置等を行っていきます。

◇育児・介護休業法に基づき、小学校就学に達するまでの子どもを育てる職員に対し、深夜勤務・時間外勤務の抑制（制限）の周知

◇業務分担の見直しにより、既存業務の事務の簡素・合理化を推進し、時間外勤務の縮減に努めます。なお、各職員の1年間の超過勤務時間数について、村条例、規則に定める上限目安時間（1年につき360時間（他律的業務に指定する職員は、720時間以内））を超えることなく最小限に留めるよう努めます。

◇勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど職員が早期退庁しやすい環境づくりを行います。

（５）育児休業を取得しやすい環境の整備等

妊娠中・出産前後の母子の日常生活の負担を軽減することを目的とした、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得の促進を図ります。また、妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、業務分担の見直し等を行い、職場全体で母性保護

及び母性健康管理に配慮します。

◇妊娠を申し出た職員又はその配偶者に対し、各種制度や内容を個別に丁寧な説明を行うこととします。

◇配偶者出産休暇取得率を100%とします。（2日／2日）

◇育児参加休暇取得率を80%以上とします。（4日／5日）

◇男性職員の育児休業の取得率50%以上を目指し、かつ最低2週間以上取得するよう推奨していきます。

◇課内の業務見直しや人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等による適切な代替要員の確保や管理職によるマネジメントの強化を図ります。

◇女性職員はもとより、男性職員の育児休業等の取得に対しても周囲の職員からの理解や支援を得られるよう、職場の意識改革に努めます。

（6）年次休暇等の取得の促進

組織の応援体制の確立等、職員が気兼ねなく年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。また、夏季休暇などにおいては連続休暇の取得を促進するよう努めます。

◇職員一人当たりの平均年次休暇取得日数15日以上を目指します。

◇管理職等は、各種休暇制度について理解を深めるとともに、職員の休暇取得状況を把握し、声掛けや面談等を行うことにより、職員が計画的に休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

◇子の看護休暇等の見直しにより拡大された範囲での取得を積極的に周知し、取得を促進します。

（7）子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、以下の取組を実施します。

◇育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めます。

◇管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。

◇女性職員の活躍や仕事と生活の調和の推進に向けた意思啓発の取組を行います。

◇育児などを行う女性職員の状況に配慮した人事管理を行います。

(8) 不妊治療を受けやすい職場環境づくり

不妊治療を受けやすい職場環境づくりを行うために、以下の取組を実施します。

◇勤務時間・休暇・その他の利用可能な制度の周知を徹底します。

◇管理職に対する意識啓発に努めます。

(9) 各種ハラスメント防止対策

◇職員は、いかなるときもハラスメントに該当する行為をしてはなりません。ハラスメントのない健全な職場環境の維持及び確立に努めます。

◇管理職の地位にある者は、良好な職場環境を確保するため、日常の職務を通じた指導等によりハラスメントの防止及び排除に努めることとし、人事部局はハラスメント防止等のため、職員の意識啓発及び知識の向上を図るため、研修等を行います。

(10) 既存各種制度の周知徹底

上記に関わらず、育児休業、各種休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方などに関する情報提供を積極的に行い、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。