

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

山形村特定事業主行動計画

令和5年2月

山 形 村 長

山 形 村 議 会 議 長

山形村選挙管理委員会

山形村代表監査委員

山形村教育委員会

山形村農業委員会

(目 次)

第 1 総論	1
1 はじめに	
2 計画期間	
3 計画の推進体制と職員の役割	
第 2 女性職員の活躍の推進	1
1 女性職員の活躍の推進に向けた目標	
2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	
3 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革	
4 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	
5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組	
第 3 次世代育成支援の推進	4
1 推進に向けた目標	
2 推進に向けた取組	
資料	6
① 採用した職員に占める女性職員の割合	
② 平均した勤続勤務年数の男女の差異	
③ 職員 1 人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	
④ 管理的地位にある女性職員の割合	
⑤ 各役職段階にある女性職員の割合	
⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	
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平均取得日数	
⑧ 年次有給休暇の取得状況	
⑨ ハラスメント防止対策の整備状況	

第1 総論

1 はじめに

山形村では、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。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、山形村長、山形村議会議長、山形村選挙管理委員会、山形村代表監査委員、山形村教育委員会、山形村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画については、平成17年に前期行動計画、平成22年に後期行動計画を策定し、職場・地域における子育てしやすい環境整備に努めてきました。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（第3期）と一体的な行動計画として平成28年に策定し、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境を整備し、女性職員の活躍の推進に向けて取り組んできました。

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進により、職員が豊かで活力あふれる生活を実現するため策定したものです。

2 計画期間

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。

3 計画の推進体制と職員の役割

本村では、今後ますます多様化する行政課題に適切に対応していくためには、女性職員の活躍が重要であると考えている。そこで、組織全体で女性職員の活躍を推進するため、行動計画の進捗状況の把握を行うとともに、推進にあたっての課題や実施に向けた取組について、人事担当課、男女共同参画推進担当課及び子育て支援担当課が横断的に協力・連携し行うこととする。

第2 女性職員の活躍の推進

1 女性職員の活躍の推進に向けた目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和元年年内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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った結果、

女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

また、会計年度任用職員は単年度雇用であり、各役職への登用もないことなどから、女性職員の活躍の推進に向けた数値目標は、正規職員を対象として設定します。

2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

管理的地位にある職員に占める女性割合は平成 27 年度実績 27.3%から令和 3 年度 10.0%と 17.3%下がっている。そのため、まず管理職の前段階となる監督職の役職段階における人材育成を計画し、管理職に占める女性割合を段階的に引き上げます。

令和 7 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和 3 年度の実績 (10.0%) から 10.0%引き上げ、20.0%以上にする。

3 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

全ての女性職員が活躍できる職場づくりに向け、時間的制約のある中でも活躍できるよう、男女双方の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現することが不可欠です。

限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境の見直しを図り、長時間勤務の是正はもちろん、全ての職員が必要なときに休みが取得できる職場を実現します。

令和 7 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、前計画に掲げた年 15 日以上にするとともに、全職員が年次休暇取得日数を年 5 日以上にする。

令和 7 年度までに、職員の平均時間外勤務時間を、令和 3 年度実績 15.6 時間から前計画に掲げた 4.0 時間以下にする。

4 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

男性職員の家事・育児・介護等家庭生活への関わりを推進することは、女性職員の活躍の機会を広げるだけでなく、男性職員のキャリア形成にとっても有用なものといえます。

子育ての時間を大切にすることにより、男性職員の家庭生活への関わりに

対する意識を改革し、仕事と家庭の両立を図ります。

令和7年度までに、制度利用可能男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の取得割合を100%にする。

令和7年度までに、制度利用可能男性職員の育児休業取得割合を30%以上（※）にする。

（※）内閣府「少子化社会対策大綱」における目標数値と同じ。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための具体的な取組

（1） 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取組

- ① 管理的職、監督職の役職段階における人材の確保を念頭に置いた計画的な人材育成を実施します。
- ② これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへの女性の積極的な配置を行います。
- ③ 女性職員を対象とした研修を実施し、キャリア形成に関する意識をより一層高めます。
- ④ 育児休業中の職員へのキャリア形成支援につながる情報提供、職場復帰後の職場内研修の充実等を図ります。

（2） 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革に関する取組

- ① 年間15日以上の子次休暇取得の達成に向け、各課等において四半期ごとに休暇計画表を作成し、課長等は、職員の子次休暇の取得状況を把握し計画的な子次休暇の取得促進を図る。
- ② 課長等は、職員の子業務内容を常に把握し、職員が安心して子次休暇の取得ができるよう、必要に応じ課等内部組織について応援体制を整備する。
- ③ 心身のリフレッシュを図るため、毎週水曜日をノー残業デーとし、職員は特別な事情がない場合は定時退庁するよう職場内での意識共有を図ります。
また、水曜日に退庁ができない場合は、別曜日をノー残業デーとし、週に一度は定時退庁できる日を設けます。

（3） 継続就業及び仕事と家庭の両立に関する取組

- ① 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をまとめた「山形村子育てガイドブック」を活用し、職員へ制度の周知を図るとともに、職員の育児休業・休暇取得を促進します。
- ② 父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児できるよう、職場環境の雰囲気醸成に努めます。

第3 次世代育成支援の推進

1 推進に向けた目標

職員ひとりひとりが、性別にかかわらず家事・育児に参画する意識を醸成し、育児等に向けた職場環境の整備、育児相談や職員の交流の機会の充実といった支援等、次世代の社会を担う子どもたちの健全な育成に取り組んでいきます。

2 推進に向けた取組

(1) 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発

- ① 「山形村役場子育てハンドブック」の内容を充実させ、取得可能な職員へ出産、育児に関する制度について周知を図ります。
- ② 次世代育成支援対策を職場研修に取り上げるなど職員相互の意識啓発に努めます。

(2) 妊娠中の母親とおなかの子どもへの配慮

妊娠中の職員の健康に配慮し、時間外勤務や重量物を取り扱う業務など、母体への影響を配慮した対応が必要です。

また、妊娠が判明したら、できるだけ早い時期に申し出をし、職場における健康配慮のため、職場の理解と協力を得ます。

(3) 子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得の促進

男性職員に対し、子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について取得を促進します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業等の制度の趣旨及び内容等について周知を図ります。
- ② 男性職員も育児休業、部分休業又は育児短時間特別休暇を取得できることについて周知し、取得しやすい環境を整備します。
- ③ 育児休業や部分休業の取得申出があった場合は、業務分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員等の活用により代替要員の確保を行い

ます。

(5) 時間外勤務の縮減

- ① 職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、的確な指示を行うことにより効率的な業務を推進する。
- ② 事業の見直しとともに事務の在り方を常に見直し、簡素化、合理化に努めます。
- ③ ノー残業デーを設け、心身のリフレッシュを図ります。

(6) 休暇の取得の促進

- ① 年間の年次休暇計画書を作成し、職員間で共有することで年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ② 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図るため、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や職員の意識啓発等に努めます。

(7) 多様な働き方の環境整備

テレワークや時差出勤制度が円滑に実施できる環境を整備するとともに、フレックスタイム制の導入について検討を進めます。

(8) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域における子どもの健全育成等に関する活動に意欲的に取り組む職員、地域の防犯活動や交通安全活動へ積極的に参加する職員を支援します。職場においても参加しやすいよう理解と協力を促します。

資 料

内閣府令第2条に基づき把握する項目

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための
休暇取得率及び平均取得日数
- ⑧ 年次有給休暇の取得状況
- ⑨ ハラスメント対策の整備状況

① 採用した職員に占める女性職員の割合

単位：人、%

区分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
令和4年度	22	9	40.9	4	3	75.0
令和3年度	20	10	50.0	4	3	75.0
令和2年度	31	18	58.1	4	2	50.0
令和元年度	35	17	48.6	7	5	71.4

② 平均した勤続勤務年数の男女の差異等（3月末時点）

性別	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男	18.2年	17.6年	16.7年
女	11.1年	11.1年	10.9年
計	14.8年	14.7年	14.2年

③ 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

単位：時間

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
1か月あたりの 時間外勤務時間	15.6	8.2	7.7

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

単位：人

年 度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
総 数	10	10	10	11	11
うち女性	1	1	1	2	3
女性割合	10.0%	10.0%	10.0%	18.2%	27.3%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

単位：人、%

区 分	令和4年度			令和3年度			令和2年度		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
主事補	6	4	66.7	5	4	80.0	3	2	66.7
主 事	7	5	71.4	12	6	50.0	11	6	54.5
主 任	19	10	52.6	18	10	55.6	24	11	45.8
主 査	22	12	54.5	17	8	47.1	14	8	57.1
係 長	13	6	46.2	16	6	37.5	18	5	27.8
課長補佐	11	4	36.4	10	4	40.0	6	4	66.7
課 長	6	0	0.0	6	0	0.0	7	0	0.0
困難課長	4	1	25.0	4	1	25.0	3	1	33.3
計	88	42	47.7	88	39	44.3	86	37	43.0

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男 性				女 性			
	取得可能人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能人数	取得人数	取得率	平均取得期間
令和3年度	1	0	0%	-	2	2	100%	2年10月
令和2年度	4	0	0%	-	3	3	100%	2年1月
令和元年度	4	0	0%	-	4	4	100%	2年0月

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及び平均取得日数
4月1日時点

	配偶者の出産休暇				男性の育児参加のための休暇			
	取得可能人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能人数	取得人数	取得率	平均取得期間
令和3年度	1	1	100%	2日	1	0	0%	0日
令和2年度	4	4	100%	1.75日	4	1	25%	0.25日
令和元年度	4	4	100%	2日	4	1	25%	1日

⑧ 年次有給休暇の取得状況

単位：日

暦年	令和3年	令和2年	令和元年	平成30年
平均取得日数	9.7	8.3	9.4	9.0

⑨ ハラスメント対策の整備状況

ハラスメント防止対策に関する指針を全職員に周知及び研修の実施