

音威子府村特定事業主行動計画

第 3 次

令和 8 年 8 月

(令和 7 年改定版)

目 次

第1章 総 論

- 1 計画策定の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間
- 3 策定主体
- 4 計画の推進体制及び推進方法・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 計画の推進、点検及び見直しのための体制整備
 - ア 職員に対する情報提供
 - イ 職員からの相談への対応
 - ウ 所属長による職場環境の整備
 - (2) 計画の推進方法
 - ア 計画内容の周知
 - イ 推進状況の把握、検討、公表
 - ウ 計画の進捗状況の報告、点検、見直し協議
- 5 現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
 - (1) 男女別の育児休暇取得率及び取得期間の状況
 - (2) 時間外勤務の状況及び年次有給休暇の取得状況・・・・・・・・ 4

第2章 具体的な取り組み内容

- 1 職員の勤務環境の整備に関すること
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・ 5
 - ア 既存各種制度の周知徹底
 - イ 妊娠中及び子育て中職員に対する業務上の配慮
 - (2) 男性職員の子育てを目的とする休暇の取得促進
 - ア 配偶者の出産休暇
 - イ 子供の出産時・育児参加のための特別休暇
 - (3) 育児休業等をしやすい環境の整備等・・・・・・・・・・・・ 6
 - ア 育児休業制度の周知
 - イ 取得しやすい雰囲気醸成
 - ウ 育児休業取得時の代替職員の確保
 - エ 職場復帰後の支援
 - (4) 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - ア 時間外勤務の縮減のための意識啓発
 - イ 定時退庁の促進
 - ウ 業務の改善・効率化の推進
 - エ 職員の健康管理の強化
 - (5) 休暇の取得推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

- ア 年次有給休暇の取得促進
- イ 子供の看護休暇の取得促進
- ウ 連続休暇の取得促進
- エ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
- オ 子育てに関する地域貢献活動

2 女性職員の活躍推進に向けた取組について・・・・・・・・・・ 9

(1) 女性採用の拡大と目標

- ア 過去5年間の採用者数と女性の割合
- イ 村職員の男女比率

(2) 女性管理職員を増やす取組と目標・・・・・・・・・・ 10

第1章 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的に、国・地方公共団体・事業主が一体となって総合的な取組を進めるため、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「次世代法」という）」が制定されました。この法律は、平成17年度から10年間の時限立法として、職員を雇用する立場の地方公共団体を特定事業主に位置づけ、行動計画の策定を義務付けたものでした。

音威子府村では、平成17年度から平成26年度までの間、5年毎に前期計画・後期計画を策定し、職員の子育てと仕事の両立のための取組を進めてきました。

また、「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。「女性活躍推進法」という。）」が平成27年9月に施行され、地方公共団体においても、計画策定が義務付けられました。（同法第5条規定）

これにより音威子府村では、平成28年5月に次世代法及び女性活躍推進法に基づいた「音威子府村特定事業主行動計画」を策定し、両方の目的実現のための取組を進めてきました。

今般、次世代法の有効期限が令和17年3月まで延長されたことに伴い、令和7年4月以降も引き続き、職員が性別によらず、子育てをする職員や女性職員だけでなく、すべての職員が安心して働き続けることのできる職場環境づくりを組織全体で進めていくため、新たに音威子府村特定事業主計画を策定します。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とし、令和11年度中に見直しを行うものとします。

3 策定主体

音威子府村長、音威子府村議会議長、音威子府村教育委員会
音威子府消防支署

4 計画の推進体制及び推進方法

(1) 計画の推進、点検及び見直しのための体制の整備

計画の継続的かつ効果的な実施にあたり、総務課において、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検を行い、必要に応じて見直しを行ないます。

ア 職員に対する情報提供等

本計画の実施状況・数値目標の達成状況の点検結果等を課長等会議へ報告することにより職員へ周知するとともに、全職員に対し仕事と子育ての両立についての相談や情報提供を行います。

イ 職員からの相談への対応

仕事と子育てへの両立等についての相談・情報提供等を行う窓口（総務財政室）に配置し、気兼ねなく相談できる体制を整備します。

ウ 所属長による職場環境の整備

本計画を推進するうえで、所属長（課長、事務局長及び出向先機関の長並びにこれに準ずる者をいう。）の果たす役割は極めて大きいため、所属長は、次世代の育成及び女性の職業生活に関する職員の意識向上や、自ら率先して本計画の推進に努めます。

(2) 計画の推進方法

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

イ 総務課において、関係課等と連携しながら、推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行っていきます。なお、毎年度の推進状況については、年に1回、ホームページにおいて公表します。

ウ 総務課長は計画の進捗状況・実施状況等を年1回、村職員衛生委員会に報告するものとします。村職員衛生委員会は、報告に基づき計画の点検等を行い、取組の推進や行動計画の見直し等について協議することとします。

5 現状と課題

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の状況

	育児休業							
	女性				男性			
	取得可能人数 A	取得者数 B	取得割合 B/A	平均取得日数	取得可能人数 A	取得者数 B	取得割合 B/A	平均取得日数
7年度	2人	2人	100%	278日	—	—	—	—
6年度	2人	2人	100%	208日	2人	0人	0%	0日
5年度	—	—	—	—	—	—	—	—
4年度	1人	1人	100%	183日	—	—	—	—
3年度	1人	1人	100%	365日	—	—	—	—

過去5年の女性の育児休業取得率は100%で、平均取得期間は約8.5ヶ月間で、男性職員の平均取得率は、0%、平均取得期間は0日となっています。

令和4年度に育児休業制度が改正となりましたが、男性の育児休業取得者は十分な取り組みとなっておらず、依然として取得率・取得期間とも男女間の差が大きくなっています。

男性職員を対象とした出産・育児参加の休暇の取得状況

	妻が出産する場合の特別休暇 (出産補助休暇5日)				育児参加のための特別休暇 (育児の休暇5日)			
	取得可能人数 A	取得者数 B	取得割合 B/A	平均取得日数	取得可能人数 A	取得者数 B	取得割合 B/A	平均取得日数
7年度	2人	1人	50%	2日	2人	0人	0	0
6年度	3人	3人	100%	2.6日	3人	0人	0	0
5年度	3人	2人	66%	3日	3人	1人	33%	5時間
4年度	—	—	—	—	—	—	—	—
3年度	—	—	—	—	—	—	—	—

また、妻が出産する場合の特別休暇（出産補助休暇5日間）又は男性職員を対象とした育児参加のための特別休暇（5日間）の令和6年度における取得率は100%でしたが、平均取得日数は3日となっており、更なる取得

の促進を図る必要があります。

(2) 時間外勤務の状況及び年次有給休暇取得状況

時間外勤務の状況

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
総時間数	3,547	5,812	5,268	5,229	4,508
職員数	49	48	48	46	47
一人当たりの年間平均時間数	72.4	121.1	109.8	113.7	95.9

令和6年度の一人当たりの時間外勤務は月平均113.7時間で、前年度を若干上回っており、公務員の時間外勤務の上限45時間を超えている月が見られます。年間360時間規制遵守はもちろん、長時間労働の是正に向けて取り組みを進めていく必要があります。

年次有給休暇の取得状況

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
総取得日数	438	551	582	437	541
職員一人当たり平均	10.6	11.7	12.6	10.7	11.3

また、令和6年度の一人当たりの年次有給休暇取得日数は10.7日となっていますが、更なる取得の促進を図る必要があります。

第2章 具体的な内容

依然として既存の諸制度の周知と意識啓発が十分でないため、本計画においても引き続き、職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め仕事と生活の調和した職場環境づくりを目指せるよう、これまでの取り組みをさらに継続して推進します。

1 職員の勤務環境の整備に関すること

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、男性職員の積極的な育児の奨励と、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 既存各種制度の周知徹底

育児休業、出産・育児に係る特別休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援制度などを職員に周知し、仕事と子育ての両立を支援する制度やその活用などの情報を提供します。

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次の取組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。

イ 妊娠中及び子育て中職員に対する業務上の配慮

所属長は、職員が妊娠を申し出た場合、必要に応じて業務の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。また、妊娠中や出産後1年を経過しない職員から、時間外勤務等の免除の申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、中学校就学前の子供を養育している職員にあっても、時間外勤務制限等に配慮します。

(2) 男性職員の子育てを目的とする休暇の取得の促進

ア 男性職員の育児参加を促進するため、「配偶者の出産休暇」を周知し、管理職員は対象職員に対し活用を促します。

イ 男性職員が子供の出産時に特別休暇及び年次有給休暇で連続5日間の休暇を取得できるよう配慮します。

【目標】

妻が出産する場合の特別休暇（配偶者出産の休暇5日間以内）及び育児参加のための特別休暇（産前産後中又は中学校就学前の子の育児5日間）について、取得した職員の割合を100%とすることを目指します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備等

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業制度の周知

男性の育児休暇取得は、令和4年10月法改正から改正育児・介護休業法が段階的に施行され、令和7年4月以降「事業主は、育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するための面談等の措置を講じること」が義務づけられました。

仕事と子育ての両立を支援するための休暇や休業について周知するとともに、個別の意向に配慮していきます。

イ 取得しやすい雰囲気の醸成

女性はもとより、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理解や支援を得られ、男性職員の育児休業等の取得が「当たり前」となるよう、職場全体の意識改革に努めます。

また、所属長は妻の出産を控えた男性職員との面談を実施し、育児休業等の取得の意向を確認して、「育児休暇・休業シート」を作成します。

ウ 育児休業取得時の代替職員の確保

職員から育児休業に入る申し出があった際は、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所職員の採用等により代替員の確保に努めます。

エ 職場復帰後の支援

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、職場復帰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。

(4) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向けて、次の取組を進めます。

ア 時間外勤務の縮減のための意識啓発

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勤務を制限する制度（１ヶ月２４時間、１年１５０時間未満）について周知するとともに、時間外勤務の多い職場については業務改善に向けた対応を求めます。

また、所属長は、時間外勤務命令の事前命令を徹底し、事後確認を徹底するとともに、職員の時間外勤務の状況把握に努めます。

イ 定時退庁の促進

所属長は、率先して早期に退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わ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。

ウ 業務の改善・効率化の推進

限られた職員数で複雑化・高度化する業務に対応しながらも時間外勤務を縮減するために、ＤＸ化による事務の効率化や事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置などにより、業務の改善・効率化を推進します。

エ 職員の健康管理の強化

過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響を配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、必要に応じ保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制を充実させます。

【目標】

職員一人当たりの年間時間外勤務時間数 １００時間以内を目指します。

（５）休暇の取得推進

休暇の取得促進のため、職員は年次有給休暇等の計画的な取得に努めます。また、所属長は業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図り、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次有給休暇の取得日数の増加を促します。

ア 年次有給休暇の取得促進

子供の学校行事等への参加や、誕生等の家族の記念日における年次有給休暇の計画的取得、所属長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止めます。

イ 子どもの看護休暇の取得促進

子どもの看護、学級閉鎖、入園式、卒園式のための特別休暇（年５日間、対象の子が２人以上の場合は１０日）について、内容を周知し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

ウ 連続休暇の取得促進

週休日、国民の祝日とその前後の平日を組み合わせた年次有給休暇の取得、ゴールデンウィーク期間や年末年始や夏季休暇の前後における年次有給休暇の取得など、休暇が取得しやすいよう、連続する祝日期间や旧盆機関における会議等の自粛や業務日程の調整を行い、連続休暇の取得促進を図ります。

エ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員から出産サポート休暇の取得等に関する相談があった場合には、職員の意向やプライバシーに十分配慮しつつ、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

オ 子ども子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲ある職員が、子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加や指導員や審判員など得意分野を生かした活動、地域の交通安全運動活動や防犯活動、少年非行防止等のボランティア活動等の地

域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 11 日以上を目指します。

2 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本村の女性職員比率は、職場全体で 27.1% ですが、保健師、保育士等有資格者が多い部署の女性職員比率が 72.7% であるのに対し、一般職の女性職員比率は 13.5% です。

意欲と能力のある有為な女性の職員の採用に努めるとともに、知識・経験を蓄積した女性職員の出産・育児等による中途退職を防ぐため、職場の環境整備を進め、人材の確保に努めます。

(1) 女性採用比率の拡大と目標

ア 過去 5 年間の採用者数と女性の割合

	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	7 年度
採用人数	3	2	4	4	3
うち女性	1	0	0	2	0

注) 消防職を除く

イ 村職員の男女比率 (R7.4.1)

		職 員 数		男性職員		女性職員	
		職員	管理職	職員	管理職	職員	管理職
全職員	人数	48	11	35	10	13	1
	率			72.9%	90.9%	27.1%	9.1%
保健・保育 部署	人数	11	2	3	2	8	0
	率			27.3%	100%	72.7%	0%
上記以外	人数	37	9	32	8	5	1
	率			86.5%	88.9%	13.5%	11.1%

注) 消防・特別職を除く

女性職員の合計数は 13 名で、全体の僅か 27.1% となっています。保健

師・保育士等の専門職が８名であることから、一般職における採用試験からの採用者に占める女性の割合を５０％程度とするよう努めます。

【目標】

計画期間内全体における女性採用比率５０％以上を目指します。

（２）女性管理職を増やす取組と目標

平成２８年３月３１日現在で、特別職を除く村の管理職は１１名、うち女性管理職員比率は９．１％となっています。職員の年齢構成、女性職員の比率からみて、女性管理職を大幅に登用することは困難といわざるを得ませんが、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人員配置に努めます。

また、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮するとともに、各種研修会への積極的参加を促し、女性職員のキャリア形成を支援します。

【目標】

女性管理職比率１８％以上を目指します。

公表

次世代育成船対策推進法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き、職員が仕事と子育てを両立することができる職場づくりのため、特定事業主計画を定めましたので公表します。なお、本計画の計画期間は令和7年から令和11年度までとします。