

中川村職員の女性の活躍推進及び  
次世代育成支援のための  
特定事業主行動計画

令和4年4月1日

中 川 村 長

中川村議会議長

中川村教育委員会

中川村選挙管理委員会

全国的に少子化が進み、次世代の社会を担う子どもたちを健やかに生み育てられる環境を整備するため、平成15年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）が成立し、また、女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的として、平成27年8月に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。）が制定された。

中川村では、平成28年4月に「中川村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し取り組みを進めてきたが、このたび、特定事業主行動計画（前期計画）が計画満了を迎えたことから、特定事業主行動計画の進捗状況や課題の分析、働き方改革を推進するための関係法令など新たに施行されたものを踏まえ、「中川村職員の女性の活躍推進及び次世代育成支援のための特定事業主行動計画」を策定する。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間とする。

## 2. 職員の活躍の推進に向けた体制整備等

中川村では、男女を問わず組織全体で職員が仕事と家庭生活を両立しながら、職場で活躍できる環境の実現に向けた取組を推進するため、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・評価等を行うこととしている。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と実績

女性活躍推進法第19条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（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、村長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会において、前期計画で目標に掲げた以下の7項目について、分析を行った。なお、平成32年度とあるのは、令和2年度と読み替える。

### 前期計画の目標と実績

目標①:平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

職種	年度	係長級	課長級	合計
一般行政職	平成28年度	6人 (40.0%)	2人 (25.0%)	8人/23人 (34.8%)
	令和2年度	5人 (27.8%)	2人 (28.5%)	7人/25人 (28.0%)

※一般行政職は保健師、管理栄養士、保育士、技能労務職除く。以下同じ。

- ☑ 令和2年4月時点での係長職以上に占める女性職員の割合は28.0%で、平成28年と比較すると減少傾向にあるが、目標値の20%以上に達している。
- ☑ 女性職員の登用を維持していくためには、家庭生活とキャリアを両立しながら働くことができる職場づくりや、多様な職務経験を積むための業務の拡大が必須である。

**目標②:平成32年度までに、超過勤務の年間平均時間を平成26年度の実績(76H)を9%以上減少させ、70Hにする。**

職種	年度	年間平均時間	(月平均時間)
一般行政職	平成26年度	76.0時間	(6.3時間)
	令和2年度	113.5時間	(9.5時間)

- ☑ 令和2年度の職員一人当たりの年間平均時間は113.5時間で、平成26年度実績の76時間から37.5時間増加し、目標値の70時間を達成できなかった。増加時間は3.2時間/月であり、目標値を達成するためには3.7時間/月以上減少するような取り組みが必要。
- ☑ 時間外勤務の縮減は、職員の健康保持だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの推進、業務効率化の観点からも極めて重要な課題であり、限られた人員や財源の中で多様化・複雑化する行政課題に対応するために、早急に取り組むことが重要である。

**目標③:平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。**

**目標④:平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を80%以上にする。**

職種	年度	対象者数	育児休暇取得割合	配偶者出産休暇取得割合
一般行政職	平成28年度	一人	一人	一人
	令和2年度	1人	0人	0人

- ☑ 男性職員が取得することができる配偶者出産休暇・配偶者産前産後休暇の取得においては、実績がなかった。
- ☑ 男性職員が取得しやすい職場の雰囲気づくり、その間の業務分担の見直しなど、取得にむけた取り組みの推進が必要である。

**目標⑤:平成28年度から平成32年度の、制度が利用可能な女性職員の育児休業の取得割合が、平成27年度実績の100%を下回らないよう引き続き努力する。**

職種	女性職員の育児休業の取得割合				
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般行政職	100%	100%	100%	100%	100%

- ☑ 女性職員の育児休業の取得割合は100%を維持しており、今後も下回らぬよう引き続き努力する。

**目標⑥：平成28年度から平成32年度の、一般行政職における女性の採用試験受験者を、4割以上にする。**

職種	受験者総数に占める女性の受験者割合				
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般行政職	25.0%	8.3%	33.3%	—	20.0%

- ☑ 過去5年間の平均値は23.3%で目標値を下回った。中でも平成30年度は33.3%と高い割合であったが、目標とする4割には達しなかった。

**目標⑦：平成28年度から平成32年度の、一般行政職における女性の採用者の割合が、平成27年度実績の5割を下回らないよう引き続き努力する。**

職種	一般行政職における女性の採用者の割合				
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
一般行政職	20%	0%	25%	—	100%

- ☑ 過去5年間の平均値は23.0%で目標値を下回ったが、令和2年度は100%と目標値を上回った。
- ☑ 多様化する行政課題に対応し、質の高い行政サービスを提供するためにも多様な人材を確保することが重要である。

#### 4. 計画推進のための取組と数値目標

前期計画で掲げた数値目標とその実績を鑑み、女性職員のみならず、全職員の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

**目標①：令和9年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を20%以上にする。【継続】**

- 積極的な研修への参加を促し、職員育成を図る。

**目標②: 令和9年度までに、超過勤務の年間平均時間を70H(月平均5.8H)にする。【継続】**

- 令和2年度実績113.5時間の約39%減となる年間平均時間70Hを目標とする。
- 一斉定時退庁日を徹底するため、水曜日の「ノー残業デー」の取組を継続し、職員の意識向上を図る。

**目標③: 令和9年度までに、育児休業を取得する男性職員の実績をつくる。【継続】**

**目標④: 令和9年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を80%以上にする。【継続】**

**目標⑤: 令和4年度から令和9年度の、女性職員の育児休業の取得割合100%を維持する。【継続】**

- 両立支援制度の充実を図るため、制度の周知はもちろんのこと、育児等を予定する職員、介護等を必要とする家族がいる職員とその上司にあたる職員と人事担当部署が連携し、休業を取得しやすい職場環境の整備を図る。
- 安心して休業や休暇を取得することができるよう、業務の分担や会計年度任用職員等を活用した代替職員の確保に努める。

**目標⑥: 令和4年度から令和9年度の、一般行政職における女性の採用試験受験者割合を、4割以上とする。【継続】**

- 村ホームページ、広報紙等を通して試験実施の周知を図り、ネットを活用した応募や受験方法を取り入れる。
- 中学生の就業体験などのキャリア教育を支援し、村職員として働くことの魅力を多くの学生に発信する。

**目標⑦: 令和4年度から令和9年度の、一般行政職における女性の採用者割合を5割とする。【継続】**

- 女性職員の配置が少なかった部署へも配置ができるよう、働き方改革を推進しながら、無理なく個性が発揮される職場づくりに努める。

**目標⑧: 令和9年度までの職員の年次有給休暇取得日数が年6日を下回らないようにする。【新規】**

- 令和2年度年次有給休暇の取得実績は一人当たり平均6.5日であった。管理職は年次有給休暇の取得を促すよう積極的に取り組む。
- 職員は夏季休暇、祝日の前後における休暇の取得など、連続休暇の取得促進を図るため、取得しやすい環境づくりに努める。

## **5. その他の取組**

### ① テレワークの推進

職業生活と家庭生活との両立にあたり、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を実現するため、テレワーク（在宅勤務）による勤務を推進する。

### ② ハラスメント防止の取組

定期的にハラスメント防止のための研修会を開催し、職員がハラスメントに対する正しい知識を持てるようにする。

### ③ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子育ては家庭や職場との協力、地域との連携によって行われるべきものであって、職員も地域社会の一員であり、地域における子育て支援の取組みには積極的に参加する。