

山江村特定事業主行動計画



令和8年4月

山 江 村 長
山 江 村 議 会 議 長
山 江 村 教 育 委 員 会
山 江 村 選 挙 管 理 委 員 会
山 江 村 代 表 監 査 委 員
山 江 村 農 業 委 員 会

Ⅰ 総論

1 はじめに

全国的な少子化が進む中、本村の年間出生数を見てみると1990年の63人をピークに減少傾向をたどっており、近年では、年間10人台後半で推移し少子化が顕著に現れている状況です。

このような中、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育てられる環境の整備に取り組んでいくことを定めた「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年4月1日に制定され、その後、次世代育成支援対策のさらなる推進と強化を目指し、令和6年5月に有効期限が令和17年3月31日まで再延長されました。

この法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、子育てしやすい職場環境を整えることをはじめ、子育てをしていない職員も含め仕事と家庭の両立を推進することを盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するように求めたものです。

また、国の成長戦略の一環として女性の活躍推進が取り上げられており、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、地方公共団体においても、この推進に関する施策について計画を策定することとされています。

これまで、本村は特定事業主として、「次世代育成支援対策推進法」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、『山江村特定事業主行動計画（前期計画）』及び『山江村特定事業主行動計画（後期計画）』を策定し、育児休業の取得促進、超過勤務の縮減、年次休暇の取得拡大、ハラスメント防止、女性職員の登用などに取り組んできました。後期計画では、目標値の引上げや会計年度任用職員への配慮を加え、ワーク・ライフ・バランスの一層の定着を図りました。今回、性別にかかわらず、すべての職員が仕事も家庭生活も安心して両立できる職場環境づくりをより一層強化するため、『山江村特定事業主行動計画』として見直しを行いました。

出産・育児期においての仕事と子育ての両立をはじめ、家庭生活や地域生活の充実、介護等の支援も含め、すべての職員の「ワーク・ライフ・バランス」を実現できる職場環境づくりを計画的かつ着実に推進することを目指します。

令和8年4月

2 計画期間

この計画は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までを計画期間とします。

3 計画の推進体制

この計画の推進にあたっては、以下の体制により推進をします。

(1) 職員に対する情報提供等

管理職や職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を行います。

(2) 所属長による職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し、本計画の推進に努めます。

(3) 計画の見直し等

本計画の推進状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

(4) 計画の周知

計画の見直しを行った際には職員に周知し、ホームページにおいて公表します。

4 計画の策定

本計画は、村長、議会の議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会が任命する職員に対して連名で策定したものです。



II 状況把握および課題分析

1 育児休業等の取得状況

男性職員の育児休業取得率と分布状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員の育児休業取得率	0.0%	0.0%	0.0%

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1か月未満	1月以上 1年未満	1年以上
男性職員の育児休業 取得日数の分布状況	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※令和4年度から令和6年度中に育児休業を取得した男性職員を対象とした分布

2 時間外勤務の状況

職員の一人当たりの平均超過勤務時間

	1月当たり平均	年間平均
令和4年度	9.4 時間	113.2 時間
令和5年度	7.7 時間	92.6 時間
令和6年度	5.3 時間	63.3 時間

Ⅲ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	実施時期
①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。	後期計画より 継続
②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。	後期計画より 継続
③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。	後期計画より 継続
④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。	後期計画より 継続
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	実施時期
子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。	後期計画より 継続
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	実施時期
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資料を各部局に通知・配布し、制度周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。	後期計画より 継続
②育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。	後期計画より 継続
③妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。	後期計画より 継続
イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	
① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。	後期計画より 継続
② 幹部会議等の場において、担当課から育児休業及び男性の育児関連休暇等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。	後期計画より 継続
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、休業期間中の職場や地域に関する情報の提供を行う。	後期計画より 継続

② 復職時における OJT 研修等を実施する。	後期計画より 継続
エ 育児休業に伴う会計年度任用職員制度等の活用	
課内の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、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。	後期計画より 継続
<p>以上のような取組を通じて、下記の通り目標値を設定する。</p> <p>女性の育児休業取得率 (実績) 令和6年度 100% (目標値) 100%</p> <p>男性の育児休業取得率 (実績) 令和6年度 0% (目標値) 5%</p> <p>(参考：令和7年度男性職員数43人)</p>	
(4) 超過勤務の縮減	実施時期
ア 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超過勤務の制限の制度の周知	
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超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。	後期計画より 継続
イ 一斉定時退庁日等の実施	
定時退庁日を設定し、チラシやチャットツール、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員が自ら進んで定時退庁を行うことで、職員に模範を見せる。	後期計画より 継続
ウ 事務の簡素合理化の推進	
①新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。	後期計画より 継続
②会議・打ち合わせは、極力電子メールやチャットツールを活用する。	後期計画より 継続
エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等	
①課・局ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で注意喚起を行う。	後期計画より 継続
②人事担当課は、課・局ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い部署の状況を把握して課長等へ報告し、課長等の超過勤務に関する認識の徹底を図る。	後期計画より 継続

	<p>以上の取組を通じて、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の360時間を下回るよう努める。</p> <p>以上のような取組を通じて、下記の通り目標値を設定する。</p> <p>(目標値) 職員一人あたり年間平均超過勤務時間 60時間</p>	毎年度
(5) 休暇の取得の促進		実施時期
ア 年次休暇の取得の促進		
① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、確実な実行を図る。		後期計画より 継続
② 幹部会議等の場において、担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。		後期計画より 継続
③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。		後期計画より 継続
④ 安心して職員が年次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する。		後期計画より 継続
イ 連続休暇等の取得の促進		
① 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。		後期計画より 継続
② 夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。		後期計画より 継続
③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。		後期計画より 継続
④ ハッピーマンデーやハッピーフライデー及びゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。		後期計画より 継続
<p>以上のような取組を通じて、職員一人あたりの年次休暇の取得日数目標値を下記の通り設定する。</p> <p>(実績) 令和3年 12.2日 令和4年 10.8日 令和5年 11.9日 令和6年 13.3日</p> <p>(目標値) 14日 (後期計画の設定目標12日から見直し)</p>		後期計画より 継続
ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進		
子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。		後期計画より 継続
(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の意識等の是正のための取組		実施時期
① セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための研修等により意識啓発を行う。		後期計画より 継続
② 固定的な性別役割分担意識等を解消するための周知徹底を図る。		後期計画より 継続

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	実施時期
①イベント時にベビーベッド等の設置を行う。	後期計画より 継続
②子どもを連れて人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組を推進する。	後期計画より 継続
3 職員の仕事と生活の調和の推進に関する事項	
(1) 多様な働き方の周知	実施時期
育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務等の多様な働き方ができることの周知に努める。	後期計画より 継続
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	実施時期
職場で過ごす時間だけでなく、家族団らんの時間、地域で過ごす時間を確保し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれるよう努める。	後期計画より 継続
4 女性職員の活躍の推進に向けた取組みに関する事項	
(1) 人材確保へ向けた人材育成	実施時期
係長・主幹・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。	後期計画より 継続
(2) 係長・主幹・課長への登用推進	実施時期
女性職員の能力開発や意識向上を図り、キャリア形成を意識した人員配置に努め、係長・主幹・課長に占める女性職員の割合目標値を下記のとおりとする。 （実績）令和2年度 31.2%（32人中10人） 令和6年度 36.8%（38人中14名） （目標値）38%（後期目標の35%から見直し）	後期計画より 継続
(3) 偏りのない人員配置	実施時期
人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが生じないように配慮する。	後期計画より 継続
(4) 職域拡大の推進	実施時期
女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努める。	後期計画より 継続

(5) 女性の健康上の特性に係る取組の推進（新設）	実施時期
① 職場におけるヘルスリテラシー向上を図るための取組として、女性の健康上の特性に関する研修の実施及び婦人科検診の重要性を周知し、健康上の課題に関する啓発に努める。	令和8年度より
② 生理休暇等の女性の健康上の特性への配慮のために利用できる休暇制度の周知に努める。	
③ 衛生管理者などを活用し、健康上の課題を相談しやすい体制づくりに努める。	
5 会計年度任用職員の勤務環境に関するもの	
(1) 会計年度任用職員への配慮	実施時期
職員同様に年次休暇・特別休暇の取得促進について取組を進め、仕事と家庭の両立を積極的に支援する環境を整えるよう努める。	後期計画より継続