

# 大衡村特定事業主行動計画

【第5期計画】

令和7年3月

大 衡 村 長  
大 衡 村 議 会 議 長  
大 衡 村 教 育 委 員 会

## 目 次

---

- 1 はじめに
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制
- 4 次世代育成支援対策に係る具体的な取り組み
  - (1) 管理職員等に対する諸制度の周知
  - (2) 妊娠中及び出産後における配慮
  - (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
  - (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
  - (5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等
  - (6) 介護離職防止のための職場環境の整備
  - (7) 超過勤務の縮減
  - (8) 休暇取得の促進
- 5 女性職員の活躍の推進に係る具体的な取り組み
  - (1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析
  - (2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び実施時期
- 6 その他の対策
  - (1) 様々なハラスメント防止対策の推進
  - (2) 健康相談員及び健康相談医による健康相談
  - (3) 家庭内における配慮
  - (4) 施設内における配慮
  - (5) 庁内施設整備の検討
  - (6) 地域連携による子どもたちの健全育成を図る活動への支援

## 1 はじめに

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年度に特定事業主行動計画を、平成22年3月には第2期の後期計画を策定、さらに法の改正により有効期限が10年間延長されたことにより、平成27年3月には第3期計画を、令和2年度には第4期計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう推進してきました。

しかしながら、仕事と子育ての両立等について更に推進していく必要があることから、次世代育成支援対策推進法の一部改正を受け、引き続き社会全体で協力して取り組むべき課題として、行動計画の実践を通じて職員一人ひとりが次代を担う子ども達の誕生とその健やかな育成の必要性を理解し、助け合っていこうという意識を持つことで、村として積極的に各種取組を推進するため第5期大衡村特定事業主行動計画を策定するものです。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき策定した、大衡村における女性職員の活躍の推進に関する事業主行動計画については、次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となってくることから、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され、個性と能力を十分に発揮できるように第5期大衡村特定事業主行動計画と一体的に策定するものです。

今回の改定にあたり、第4期大衡村特定事業主行動計画を継承しつつ、子育てに関わる職員だけでなく、全職員がワークライフバランス（仕事と生活の調和）のとれた職場環境の整備を推進していきます。

## 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

次世代育成支援対策推進法の期限が令和16年度まで10年間延長されたことに伴い、5年を一期として、令和7年度から令和11年度までを第5期計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

特定事業主行動計画の実施については、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

### 4 次世代育成支援対策に係る具体的な取り組み

#### (1) 管理職等に対する諸制度の周知徹底

管理職員を対象として、育児休業制度や特別休暇制度について、育児を担う職員へ配慮できる環境の整備を図るほか、一般の職員を対象に諸制度に関する情報の提供を行います。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

肉体的精神的に母体への負担が大きい妊娠中及び出産後の職員については、過度な業務負担を強いることがないよう、母性の保護及び母性健康管理について十分配慮します。

##### ①特別休暇等の諸制度についての周知徹底

妊娠中及び出産後の職員が取得できる特別休暇等について周知し、取得しやすい環境を整備します。

##### ②超過勤務命令の制限

所属長は、妊娠中の職員に対し、本人が希望する場合には超過勤務を命じないこととし、希望がない場合においても健康に配慮するよう周知徹底します。

#### (3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

育児のことは女性が担っていたり、男性が中心となって働いていたりする現状があることから男性が育児に積極的に参加しづらい課題があります。

子育ては親として非常に大切で、また配偶者をサポートすべき大事な時期であるということを、男性職員及び周囲が理解し協力し、休暇取得の促進を図ります。

##### ①育児参加のための特別休暇制度の周知

妻の出産休暇（2日以内）、小学校3年生までの子の看護休暇（5日以内）

##### ②年次有給休暇の取得促進

積極的に育児に関わるための年次有給休暇の取得促進を促します。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

##### ① 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

各職員は、育児休業等の取得に関わらず、日頃より事務の合理化、マニュアル化に努め、育児休業等にもスムーズに対応できるよう体制を日常より整えていくようにします。

##### ② 育児休業および部分休業制度等に関する情報提供

育児休業等制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について説明を行います。

##### ③ 復職時の支援

復職時における職場内研修を各課において実施します。

##### ④ その他

職場から離れていることで孤独感を抱いたり、復職に対する不安を感じたりしないよう、育児休業中の職員に対して、交流の場を設け、職場復帰している職員の体験を聴く機会を設定し、職場復帰に向けた支援について検討します。

#### (5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の整備や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

#### (6) 介護離職防止のための職場環境の整備

仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立制度の周知を図ります。

#### (7) 超過勤務の縮減

##### ① 超過勤務を制限すべき職員の周知

管理職を対象に、小学校3年生までの子がいる職員又は介護を行っている職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について一層の周知徹底を図るほか、勤務の制限を希望しない場合であっても、各職場において十分配慮するよう周知します。

また、働き方改革に伴う長時間労働の是正に関する取組についてなお一層

の周知を図るほか、時間外勤務上限時間超過に係る要因の分析・検討の徹底を図り、超過勤務の全庁的な縮減に向けて努力します。

#### ②事務の簡素合理化の推進

定例・恒常的な業務については、各職場において事務処理のマニュアル化を図るとともに、一つの業務について複数名が対応可能な体制の整備を図ります。

#### ③意識啓発

管理職を対象に、時間外手当等の管理徹底のため、職員ごとの超過勤務時間数管理表を作成、管理します。

一般職については、超過勤務時間数の多寡を自己診断できるよ資料等を作成し、過度な超過勤務の抑制を図ります。

#### ④一斉定時退庁日等の実施

現行の毎週水曜日の定時退庁日の完全励行を徹底するとともに、他の曜日についても定時退庁の促進を図るため、管理職等の定時退庁により率先垂範を促す。また、定時退庁できない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職への指導の徹底を図る。

### (8) 休暇取得の促進

#### ①年次有給休暇の取得促進

2019年4月から一般企業は「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられているため、それに倣い各所属において、休暇の取得を呼びかけ、職員が計画的に取得できるよう努めます。

管理職は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るよう意識の啓発を行うほか、率先して年次有給休暇を取得し、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成に配慮します。

#### ②連続休暇の取得

夏季休暇等にあわせた年次有給休暇の取得や、週初めや週末に組み合わせた年次有給休暇の取得を促進します。

また、事務の簡素化を行うことで、連続休暇を取りやすい職場環境の整備を図ります。

#### ③特別休暇制度等についての周知徹底

現行の特別休暇制度等の周知徹底を図ります。

また、改正が行われた場合にはその内容について職員に通知するとともに、制度の周知徹底を図ります。

## 5 女性職員の活躍の推進に係る具体的な取り組み

### (1) 女性職員の活躍の推進に関する状況把握等

女性活躍推進法第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第2条に基づき、村長部局、議会事務局、農業委員会部局、教育委員会事務局の全部局において、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、分析を行いました。

#### ①採用した職員に占める女性職員の割合

職員採用状況	全 職 種			
	男	女	合計	女性の割合
令和2年度	4人	1人	5人	20%
令和6年度	2人	1人	3人	33%

#### ②平均した継続勤務年数の差異

正職員に係る在職年数	全 職 種		
	男	女	全体
令和3年4月1日	15.6年	17.0年	16.0年
令和6年4月1日	15.4年	15.8年	15.6年

#### ③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	女性管理職		全管理職
	人数	割合	人数
令和3年4月1日	2人	18.2%	11人
令和6年4月1日	6人	40.0%	15人

④各役職段階に占める女性職員の割合

役職区分	全職員 (4月1日現在)		うち女性職員 (4月1日現在)		女性の割合 (4月1日現在)	
	令和3年	令和6年	令和3年	令和6年	令和3年	令和6年
課長級	11人	15人	2人	6人	18.2%	40.0%
課長補佐級	15人	18人	5人	7人	33.3%	38.9%
係長級	8人	4人	7人	3人	87.5%	75.0%
合計	34人	37人	14人	16人	41.2%	43.2%

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	新規取得職員 (A)		当該年度中に新たに育児休業が取得可能になった職員数 (B)		取得率 (A) / (B)		取得職員の平均取得期間	
	令和3年度	令和6年度	令和3年度	令和6年度	令和3年度	令和6年度	令和3年度	令和6年度
男性職員	0人	1人	0人	1人	0%	100%	0日	25日
女性職員	1人	0人	1人	0人	100%	0%	49日	0日
合計	1人	1人	1人	1人	100%	100%	49日	25日

⑥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

		配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
年度	子が生まれた男性職員数 (A)	(A)のうち配偶者出産休暇を取得した職員 (B)	使用率 (B) / (A)	平均取得日数	(A)のうち育児参加のための休暇を取得した職員 (C)	使用率 (C) / (A)	平均取得日数
令和3年度	0人	0人	0%	0日	0人	0%	0人
令和6年度	1人	1人	100%	2日	0人	0%	0日

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び実施時期

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、最も大きな課題に対応するため、次のとおり目標を設定します。

目標1：令和11年度まで、採用者の女性割合を、令和3年度から令和5年度実績（50%）を維持し、5割以上を保つ。

取組：積極的にPRを行い、イメージアップを図るとともに、ホームページ、広報誌等を通して採用試験実施の周知を図る。

目標2：令和11年度までに、採用試験受験者の女性割合を、令和3年度から令和5年度実績（44.7%）より5.3%引き上げ、5割以上にする。。

取組：積極的にPRを行い、イメージアップを図るとともに、ホームページ、広報誌等を通して採用試験実施の周知を図る。

目標3：令和11年度までに、育児休業を取得する男性職員の取得割合を5割以上にする。

取組：男性が育児休業を取得できる職場環境の整備を図る。

目標 4：令和 11 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を 8 割以上にする。

取組：制度の周知を図るなど、対象職員に対して積極的に働きかける。

目標 5：令和 11 年度までに、時間外勤務の年間平均時間を、令和 5 年度の実績（96 時間）より 30% 減少させて 67 時間にする。

取組：業務に応じた人事の適正配置・職員採用、業務の簡素化・合理化に努め、定時退庁日の実施など時間外勤務の縮減を図る。

## 6 その他の対策

### （1）様々なハラスメント防止対策の推進

職場におけるセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワーハラスメント等を防止するため、相談窓口の周知や各種ハラスメントを防止するための研修を実施します。

### （2）健康相談員及び健康相談医による健康相談

職員の心身に対するストレスが年々増加傾向にあり、このような状況に対応するため、職員の健康の保持増進を図るため、こころとからだの健康相談を実施します。（ストレスチェック、相談医への受診勧奨）

### （3）家庭内における配慮

家庭内で男女がともに協力しながら家事や子育て、介護を分担することができるよう、男女の意識の向上と男性が積極的に家事・子育て・介護に参加するための取り組みとして、制度の周知を図ります。

### （4）施設内における配慮

子ども連れの来庁者にはもちろんのこと、各施設内において、利用しやすく、親しみの持てる場となれるよう、職場内の安全点検にも配慮し、丁寧で親切な対応を心がけます。

### （5）庁内設備等の検討

正面玄関のバリアフリー化や多目的トイレ及び授乳室の整備、並びに赤ちゃんおむつ交換台の設置のほか、庁舎内施設の整備について検討を行います。

(6) 地域連携による子どもたちの健全育成を図る活動への支援

- ① スポーツを通じた子どもの健全育成事業等へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加する。

(地域のスポーツ活動、スポーツ少年団など)

- ② 芸術・文化を通じた子どもの健全育成事業へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加する。

(村等が主催する各種事業、児童生徒対象の講座教室など)

(7) 子どもとふれあう機会の充実

小・中学校児童生徒を対象とした職場体験等を積極的に受け入れ職場学習機会の提供を行う。