

# 占冠村特定事業主行動計画

【令和3年4月】



占冠村・占冠村議会

占冠村教育委員会

占冠村農業委員会

# はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、「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。）及び「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。）を制定し、様々な取組を推進しています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けており、本村においては次世代法の策定に基づく「占冠村特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定以来、必要に応じた改定を行いながら、職員の子育て支援、勤務環境の整備等を推進してまいりました。あわせて、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が重要であることから、平成28年3月に「占冠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」を策定しました。

今回、両計画の計画期間満了に伴い、両法の趣旨を踏まえた一体的な「占冠村特定事業主行動計画」をここに策定し、機関全体で管理者や子育てをする職員及びその周囲の職員等が一体となり、それぞれの職場の実情に応じた取組の推進を図り、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和3年3月

占冠村長  
占冠村議会議長  
占冠村教育委員会  
占冠村農業委員会

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 2. 計画の推進体制

本村では、計画の効果的な実施にあたり、次世代育成支援対策に関する情報提供を行うなど、行動計画内容の周知や啓発を行います。

なお、総務課において、計画の計画状況などを点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。さらに、計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直すこととします。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握と分析

法第15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（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、村議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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ています。

### 女性の採用関係

本村の場合、採用者数及び試験受験者数が少数のため、大きな変動が生じやすい状況ではありますが、今後も目標値の達成に向けて、幅広い求人活動、女性の積極的な採用を推進する必要があります。

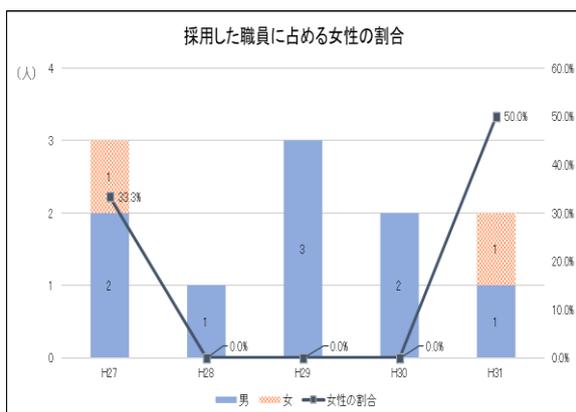
#### ■ 採用した職員に占める女性職員の割合【全部局】 (単位：人・%)

区分	目標値	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
全採用者数	30%	3	2	3	2	2
うち女性		1	1	0	0	1
女性の割合		33.3	50.0	0	0	50.0

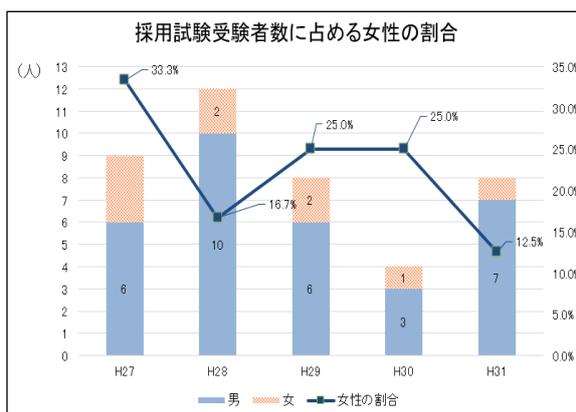
#### ■ 採用試験受験者に占める女性の割合 (単位：人・%)

区分	目標値	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度
全受験者数	30%	9	12	8	4	8
うち女性		3	2	2	1	1
女性の割合		33.3	16.7	25.0	25.0	12.5

### 【採用した職員に占める女性の割合】



### 【採用試験受験者に占める女性の割合】



## 女性の登用関係

平成 30 年度より女性職員の管理職登用を行っており、目標値である 20%を達成しております。今後も女性職員の人材育成を図り、積極的な管理職への登用に努める必要があります。

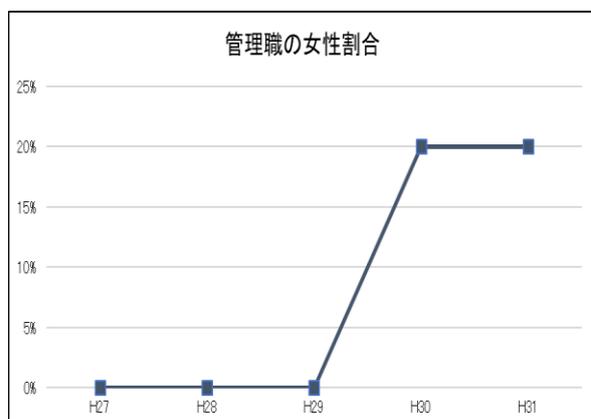
### ■ 管理職に占める女性職員の割合【各年度 4 月 1 日現在】 (単位：人・%)

区分	目標値	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	R 元年度
全管理職員数	20%	9	8	8	10	10
うち女性職員数		0	0	0	2	2
女性の割合		0	0	0	20.0	20.0

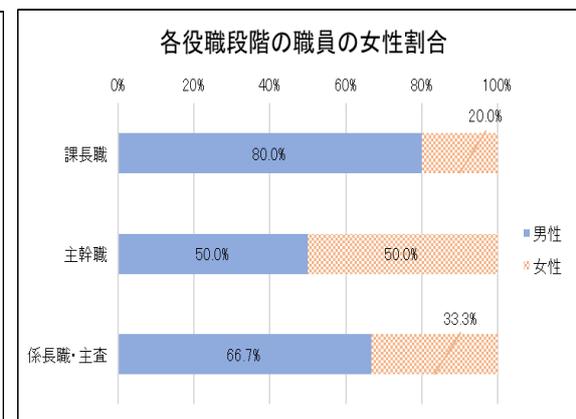
### ■ 各役職段階職員の女性割合【H31 年 4 月 1 日現在】 (単位：人・%)

区分	課長職 (管理職)	主幹職	係長・主査職	係員
全職員数	10	18	9	17
うち女性職員数	2	9	3	5
女性の割合	20.0	50.0	33.3	29.4

### 【管理職に占める女性職員の割合】



### 【各役職段階の職員の女性割合】



## 時間外勤務及び年次有給休暇取得関係

令和元年度の一人当たりの時間外勤務時間は112時間と目標値（年360時間以内）を大幅に下回っており、過去5年間においても微減ではあるものの減少傾向にあるが、月45時間超の職員も見受けられることから、今後も時間外勤務の縮減に向けて、業務の分担と効率化を図る必要があります。

また、令和元年度の一人当たりの年次有給休暇の取得日数も12.1日と目標値（年10日以上）を達成していることから、今後も年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを継続します。

### ■ 一人当たりの時間外勤務時間 （単位：時間）

区 分	目標値	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
時間外勤務時間	360以内	99	136	122	118	112

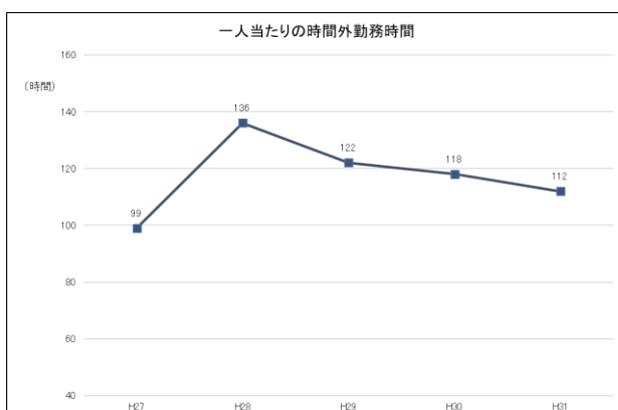
### ■ 月45時間超時間外勤務の職員数 （単位：人・％）

区 分	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
全職員数	56	52	54	53	54
月45時間超職員数	9	10	11	13	9
月45時間超職員数割合	16.1%	19.2%	20.4%	24.5%	16.7%

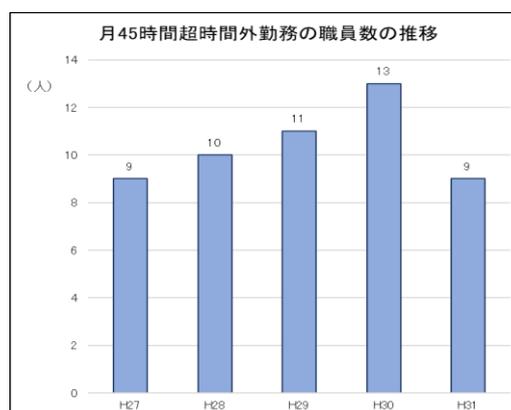
### ■ 一人当たりの年次有給休暇取得数 （単位：日）

区 分	目標値	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
年次有給休暇取得数	10	9.7	10.9	10.6	10.8	12.1

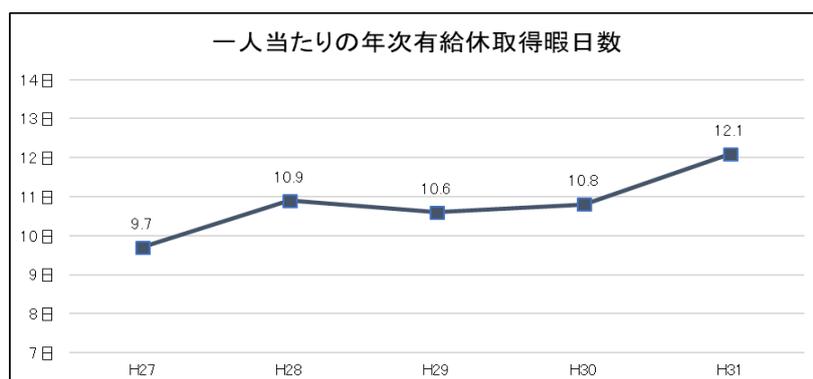
#### 【一人当たりの時間外勤務時間】



#### 【月45時間超時間外勤務の職員数の推移】



## 【一人当たりの年次有給休暇取得日数】



## 育児休業等取得関係

女性職員の育児休業取得率は100%となっています。また、男性職員の育児休業取得率は平成27年度から平成29年度は0%でしたが、平成30年度で1名が取得（取得期間1ヵ月）しております。

また、出産補助休暇の取得率については、令和元年度を除き100%となっており、ほぼ全員が配偶者の出産にあわせて、取得しております。

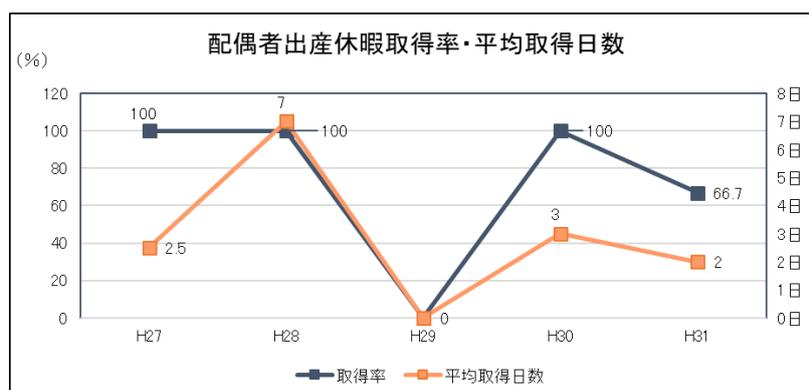
しかしながら、出産補助休暇を取得しなかった職員もいることから、目標値(100%)の達成に向けた職場環境づくりが必要です。

### ■ 育児休業・出産補助休暇取得割合

(単位:人・%)

区分	目標値	27年度	28年度	29年度	30年度	R元年度
育児休業対象者	100	1	1	1	2 (うち男1)	0
育児休業取得者		1	1	1	2 (うち男1)	0
割合		100	100	100	100	0
出産補助休暇対象者		2	1	0	1	3
出産補助休暇取得者		2	1	0	1	2
割合		100	100	0	100	66.7

## 【出産補助休暇取得率、平均取得日数】



## 4. 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

「3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握と分析」に基づき、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。

なお、この目標は、村長部局、村議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局における共通の目標として位置付け、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、課題に対応するものにつき掲げています。

### 女性の採用関係

令和元年度の新規採用職員数は2人で、そのうち女性は1人となっています。

平成27年度からの推移をみると、各年度によって採用試験受験者及び採用者の状況により男女比は異なりますが、概ね男女間で偏りなく採用されています。

今後も男女の偏りなく、公正公平な採用に努めることとし、採用者及び採用職員受験者の女性割合の目標値を30%とします。

### 女性の登用関係

平成30年度より、女性管理職員が20%となっています。

今後も女性職員の活躍推進に向け、女性職員の人材育成、能力開発や意識向上を図り、行政施策における女性の参画の拡大を図るため、女性職員の管理職登用について積極的に推進することとし、女性職員の管理職割合の目標値を20%とします。

また、主幹職及び係長・主査職の女性割合の目標値を30%とします。

### 時間外勤務及び年次有給休暇取得関係

令和元年度の一人当たりの時間外勤務は年112時間と目標値である年360時間を大幅に下回っていますが、月45時間以上の時間外勤務を行っている職員も9名いることから、管理職による定時退庁の率先等、引き続き時間外勤務の抑制に努めていかなければなりません。

今後も超過勤務削減のため、既存業務等について精査し、事務の合理化を推進し、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間(360時間)未滿にし、一月あたりの平均超過勤務時間20時間以下を目標値とします。

また、令和元年度における職員一人当たりの年次有給休暇の取得状況においても、年12.1日と目標値である年10日以上を達成しており、今後も職員相互の協力のものと、休みやすい職場環境づくりに努めることとし、目標値を年10日以上とします。

## 育児休業等取得関係

育児休業の取得状況は男女ともに100%となっています。

男女問わず、職場内における育児休業の取得に対する制度の周知や理解・協力体制については定着しているものと考えます。

今後も、より一層の制度の周知や長期間職場を離れることへの不安解消のため、職場内でのバックアップに努めます。

また、出産補助休暇の取得割合も高い状況ではありますが、両制度とも利用可能な職員については、その取得割合の目標値を100%とします。