

十津川村特定事業主行動計画

令和4年3月

奈良県十津川村

令和4年3月31日

十津川村特定事業主行動計画

十 津 川 村 長
十 津 川 村 議 会 議 長
十津川村選挙管理委員会
十津川村代表監査委員
十津川村農業委員会
十津川村教育委員会

1. はじめに

我が国における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境（次世代育成支援対策）を社会全体として整える取組みが求められる中、平成15年7月に有効期限を平成27年3月までの10年間とした「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が制定された。

また、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」（平成26年法律第28号）が制定され、時限立法である次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長された。

一方、女性の経験と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が公布され、令和8年3月31日までの10年間の時限立法となっている。

十津川村としては、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな誕生とその育成についても役割を果たしていかなければなりません。そのためには、職員が安心して育児に取り組み、すべての職員の仕事と生活の両立が図られるような環境の整備を行うとともに、男女問わず職員一人ひとりがそれぞれの役割を担い、継続して活躍することができる環境づくりにも努め

る必要がある。

そこで、本村は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員一人ひとりが、本計画に基づく取組の重要性を認識し、職場全体で取り組むことにより、本村の次世代育成支援対策及び女性活躍の推進を図ることとする。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。なお、必要に応じて見直しを図ることとする。

3. 計画の推進体制

本計画を組織全体で継続的に推進するため、「十津川村特定事業主行動計画策定実施委員会」を設置し、本行動計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行うものとする。

4. 村の現状

(1) 職員数の状況

①職員総数（各年度4月1日現在） (人)

年度 性別	H28	H29	H30	R1	R2	R3
男性	73	78	80	82	78	76
女性	51	50	53	56	54	45
計	124	128	133	138	132	121

②採用者数 (人：%)

年度 性別	H28	H29	H30	R1	R2	R3
男性	7 (70.0)	7 (77.8)	5 (55.6)	3 (33.3)	2 (66.7)	3 (100.0)
女性	3 (30.0)	2 (22.2)	4 (44.4)	6 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)
計	10	9	9	9	3	3

※（ ）内は、採用者に占める男女の割合（%）

(令和元年度)

(人：%)

年齢 性別	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	0	2	0	1	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	2	0	1	0	0	0	0
離職率	0.0% (0.0%)	8.7% (0.0%)	0.0% (0.0%)	4.3% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

(令和2年度)

(人：%)

年齢 性別	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	1	0	0	0	0	1	1	0
女性	0	0	2	0	0	0	0	0
計	1	0	2	0	0	1	1	0
離職率	9.1% (0.0%)	0.0% (0.0%)	13.3% (25.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	5.6% (0.0%)	16.7% (0.0%)	0.0% (0.0%)

(令和3年度)

(人：%)

年齢 性別	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	0	0	0	1	1	1	1	0
女性	1	0	0	0	0	0	0	0
計	1	0	0	1	1	1	1	0
離職率	8.3% (20.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	6.3% (0.0%)	4.8% (0.0%)	4.3% (0.0%)	20.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)

※離職率の()内は、女性の離職率

(3) 管理職員の状況（各年度4月1日現在）

①課長補佐級以上の管理職の状況

(人)

年度 性別	H28	H29	H30	R1	R2	R3	伸び率 (R3-H30年度)
男性	32	31	34	33	31	28	—
女性	15	14	14	12	10	7	—
計	47	45	48	45	41	35	—
女性登用率	31.9%	31.1%	29.2%	26.7%	24.4%	20.0%	-9.2% ^{ポイ}

②課長級以上の管理職の状況

(人)

年度 性別	H28	H29	H30	R1	R2	R3	伸び率 (R3-H30年度)
男性	13	15	16	15	14	13	—
女性	5	5	6	5	4	1	—
計	18	20	22	20	18	14	—
女性登用率	27.8%	25.0%	27.3%	25.0%	22.2%	7.1%	-20.2% ^{ポイ}

(4) 職員1人あたりの超過勤務時間

年度	H28	H29	H30	R1	R2
管理職		39.0H	31.9H	24.2H	21.2H
管理職以外		16.8H	16.4H	11.3H	8.2H
会計年度任用職員					0.3H
勤務上限(月45時間以上)の職員数		—	—	26人	13人

※保育所、学校及び診療所で勤務する職員を除く。

(5) 年次有給休暇の取得日数（令和3年1月1日～令和3年12月31日）

平均取得日数：12.3日 ※20日以上付与されたものに限る。

取得日数が5日未満の職員割合：29.6%

(6) 男女別の育児休業取得者数、取得率及び取得期間 (人：%)

年度 性別	H28	H29	H30	R1	R2
男性	0	0	0	0	0
女性	3	5	5	5	6
計	3	5	5	5	6
取得率	0.0% (100.0%)	0.0% (100.0%)	0.0% (100.0%)	0.0% (100.0%)	0.0% (100.0%)

※ 取得率の () 内は、女性の取得率

※令和2年度平均取得育児休業期間は、2年10か月
(男性：0年0か月 女性：2年10か月)

(7) 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並びに合計取得日数

年度 性別	H28	H29	H30	R1	R2
取得率	66.7%	80.0%	100.0%	66.7%	66.7%
5日以上取得率	0.0%	20.0%	33.3%	0.0%	33.3%

5. 今後の目標と具体的な取組について

(1) 女性職員の活躍に向けた数値目標

ア 採用について

職員採用については、職員採用計画に基づいて計画的な採用に努める。平成28年度から令和2年度までの過去5年間の女性職員の採用数は16名となっており、全職員に対する女性職員数は45名で37.2%の状態となっている。(令和3年4月1日現在) 今後は採用者数の40%程度を確保したい。また、女性の応募者を増やすため、募集方法の検討や各種学校への募集に努める。

イ 管理職への登用について

女性職員の課長補佐以上の管理職員への登用は7名で、管理職全体では20.0%となっている。今後も女性管理職員の登用については、職員研修の充実等によりスキルアップを図って積極的に登用を行って、40%以上(令和8年4月時点)を目指す。

ウ 仕事と子育ての両立について

仕事と生活が調和した社会の実現に向け、職場の意識や環境の改革を含めて、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるため、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進を図る。

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにする。子育ては男女が協力して行うべきものという認識を持つことが必要である。

エ 時間外の縮減

労働時間短縮の対策として、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等の働き方の見直しを推進する。また、休暇制度等を整備してもそれを知らなければ利用できないし、職場において制度に対する理解がなければ利用しづらくなる。そのため、子育てに関する制度を職員に周知し、制度を利用できるような職場の雰囲気醸成を図ることが何よりも必要である。

まず、全職員が制度を知ることから始める。子育てをしている職員が働きやすい職場は、子育てをしていない職員も働きやすいということになる。村全体で本計画に取り組み、全職員が笑顔で子育てを支えることができる職場を目指す。

(2) 具体的な取り組みについて

ア 妊娠中及び出産後における配慮

(ア) 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。

(イ) 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知徹底を図る。

(ウ) 妊娠中および出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

イ 育児休業を取得しやすい環境整備

(ア) 男性の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得できることを周知する。

(イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 休暇制度一覧を庁内LANの掲示板や職員ノートに掲載し、全職員に子育てに関する制度の周知を図り、職員が休暇を取得しやすいよう職場の理解を図る。
 - ② 育児休業等を取得できる職員がいる場合、所属長から取得を促すことができるよう業務分担の見直し、業務改善等を随時行う。
 - ③ 課長会等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改善を図る。
- (ウ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ① 復職時において、業務負担の軽減等の配慮を行う。
 - ② フレックスタイム制の導入を検討し、就業しやすい環境の整備に努める。
- (エ) 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用
- 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、臨時的任用職員の活用により適切な代替要員の確保に努める。
- (オ) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み
- ① 職場復帰に際して両立支援制度を利用しやすい環境を整える。
 - ② 管理職に必要なマネジメント能力付与のための研修等を行い、女性職員のキャリア形成を支援する。
 - ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。
 - ④ 管理職等を対象に女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた研修を実施する等、意識啓発を行う。
 - ⑤ 両立支援策と並行して、女性職員が「働きがい」を持つため、必要な経験を段階的に積ませて育成していくことが重要である。女性に高い目標や課題を与え、成長・活躍を後押しする。
 - ⑥ 職場復帰時や昇任時等キャリアステージに変化があった際に、子育てを経験した職員や子育て中の職員に相談できる環境づくりを行う。

ウ 時間外勤務の縮減

- (ア) 一斉定時退庁日等の実施
- ① 毎週水・金曜日をノー残業デーとし、全庁的に定時退庁日を実施しているが、以下によりさらなる徹底を図る。
 - ② 管理職の巡回指導等で定時退庁の実施徹底を図る。
 - ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課等が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

(イ) 事務の簡素合理化の推進

業務量の見直し、業務改善、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制や組織の見直し等の取り組みを推進する。

(ウ) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ② 勤怠システムにより、職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図る。

エ 各種休暇制度の取得促進

(ア) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職場の業務予定を早期に職員に周知する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
- ② 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の整備に努める。
- ③ 職員が学校行事等や家族のふれあいのため、年次休暇等を取得しやすい環境づくりを推進する。

(イ) 連続休暇等の取得促進

- ① 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。
- ② リフレッシュ休暇の取得を促進する。

(ウ) 子どもの看護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し、その取得を希望する職員が円滑に取得できる雰囲気醸成を図る。

6 おわりに

この計画を実施することによって、十津川村の全職員が、地域の住民と協力しながら、次代を担う子どもの育成にこれまで以上に貢献できることを期待する。