

諸塚村特定事業主行動計画

令和 8 年度～令和 12 年度

令和 8 年 4 月

諸 塚 村 役 場

諸 塚 村 議 会

諸塚村教育委員会

I 総論

1. 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）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）の規定に基づき、諸塚村が特定事業主として果たすべき役割を明確にするとともに、当該法に定める行動計画として策定するものである。

具体的には、職員（会計年度任用職員等を含む。）が仕事と家庭生活を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を図るとともに、女性職員の採用、登用及び職業生活における活躍を一体的かつ計画的に推進することを目的とする。

また、本計画は、国が示す行動計画策定指針及び関係法令の趣旨を踏まえるとともに、宮崎県特定事業主行動計画の考え方を参考にしつつ、本村の組織規模や職員構成等の実情に即した取組を定め、計画的かつ着実な推進を図るための基本方針を示すものである。

2. 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間

3. 対象職員

本計画の対象は、村長部局、村議会事務局及び教育委員会に属する職員とし、会計年度任用職員等を含むものとする。ただし、関係法令及び国の策定指針に基づき、把握・分析・公表の対象から除外することができる職員については、これを除くものとする。

4. 本計画の推進体制

- ① 本村においては、特定事業主として組織全体で継続的に女性職員の活躍及び仕事と家庭生活の両立支援を推進するため、行財政改革検討委員会及び同推進本部を中心として、本計画の策定、変更並びに本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況について、定期的に点検・評価を行うものとする。
また、必要に応じて、見識者で組織する行財政改革推進委員会に報告し、意見を求めるものとする。
- ② 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関し、管理職員及び職員を対象とした研修、講習並びに情報提供等を計画的に実施する。
- ③ 仕事と家庭生活の両立等に関する相談及び情報提供を行う窓口を設置するとともに、当該相談等を適切に実施するため、担当者を配置する。

- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施、職員ポータルサイトの活用等により、本計画の内容について職員への周知徹底を図る。
- ⑤ 本計画の実施状況及び数値目標の進捗状況については、年度ごとに点検を行い、その結果を踏まえて必要な対策の検討及び計画の見直しを行うとともに、関係法令及び国の行動計画策定指針に基づき、適切に公表するものとする。

II 女性の活躍の推進に向けた具体的な内容と数値目標

本章における目標の設定に当たっては、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）第15条第3項及び同法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条の規定に基づき、村長部局、村議会事務局及び教育委員会において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況等の把握及び改善すべき事情についての分析を行った。

その結果を踏まえ、女性職員の活躍を一層推進するため、次のとおり数値目標を設定する。

1. 現状把握

本計画の策定に当たり、策定時点から遡って概ね2年以内の1年間を基準年度とし、国の策定指針に基づき、次に掲げる項目について職員の状況を把握した。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合（50%）
- ② 役職段階別の女性職員の割合（主査級 64.5%、課長補佐級以上 34.6%）
- ③ 職員の男女の給与の差異（77%）
- ④ 育児休業及び配偶者出産休暇等の取得状況（男性 50%、女性 100%）
- ⑤ 時間外勤務の状況（職員1人当たりの月平均：2時間）
- ⑥ 年次有給休暇等の取得状況（平均取得日数 10.2日）
- ⑦ その他、仕事と家庭生活の両立に資する制度の利用状況
子の看護休暇取得日数：36日（36%）
取得対象となる子：20人（取得可能日数 100日）

※③給与については、会計年度任用職員を含めており、かつ会計年度任用職員は女性が大半を占めるため男女の差異が大きい。（常勤職員のみであれば差異は93%）

※⑤及び⑥については、正規の勤務時間が定められている職員を対象として算定しており、パートタイムの会計年度任用職員の実績は含まない。

2. 課題分析

(1) 男性職員の育児参画の更なる促進

育児休業及び配偶者出産休暇等の取得状況を見ると、男性職員の取得率は一定程度進んでいるものの、取得者数が限定的であり、取得期間や取得のタイミングについては個人差が大きい状況にある。

今後は、制度の存在を周知するだけでなく、管理職の関与を含め、男性職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境の一層の整備が必要である。

(2) 業務の平準化と時間外勤務縮減の継続的取組

職員一人当たりの年間平均時間外勤務時間は比較的低い水準にあるものの、業務内容や繁忙期の影響により、一部の職員に業務が集中する傾向が見られる。

業務の属人化を防ぎ、組織全体として業務を平準化することで、時間外勤務の更なる縮減と、働きやすい職場環境の維持・向上を図る必要がある。

(3) 女性職員の継続的なキャリア形成と管理職登用の推進

役職段階別の女性職員の割合を見ると、主査級では高い割合を占めている一方、課長補佐級以上の管理的地位における割合は相対的に低く、役職段階が上がるにつれて女性職員の比率が低下する傾向が見られる。

女性職員が将来を見据えたキャリア形成を行い、管理職として活躍できるよう、育児期等のライフステージに配慮しつつ、計画的な人材育成及び登用を進める必要がある。

(4) 両立支援制度の理解促進と利用の均てん化

年次有給休暇の取得状況や子の看護休暇の利用実績から、一定の制度利用は進んでいるものの、職場や職員によって利用状況に差が生じている。

仕事と家庭生活の両立を支援する各種制度について、管理職を含めた職員全体の理解を深めるとともに、制度を利用しやすい職場風土の醸成を図る必要がある。

3. 数値目標

本村は、次の区分ごとに定量的な目標を設定し、女性の活躍推進及び仕事と家庭生活の両立支援を図る。

(1) 職業生活に関する機会の提供

課長補佐級以上に占める女性職員の割合を、計画期間中に30%以上を維持することを目標とする。

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

- ① 男性職員の育児休業取得率を、令和12年度までに85%を目標とする。
- ② 職員一人当たりの年次有給休暇の取得率を70%以上とする。
- ③ 職員一人当たりの年間時間外勤務時間数を、360時間以内とする。

4.具体的な取組

(1) 妊娠・出産・育児期における支援

妊娠中及び出産後の職員の健康確保と円滑な職場復帰を図るため、母性健康管理に関する特別休暇等の制度について周知徹底を図るとともに、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しや業務の軽減を行う。

また、妊娠中の職員については、本人の希望を踏まえ、超過勤務を原則として命じないこととし、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止について、研修等を通じて意識啓発を行う。

併せて、育児休業からの円滑な職場復帰を支援するため、休業中の情報提供や復職時の業務調整等、職場全体でのサポート体制の構築に努める。

(2) 男性職員の育児参画の促進

男性職員が育児休業や配偶者出産休暇等を取得しやすい職場環境を整備するため、制度内容の周知徹底を図るとともに、管理職による取得促進の働きかけを行う。

特に、配偶者の出産時における特別休暇等については、計画的な取得を促進し、男性職員が育児に主体的に参画できる職場風土の醸成に努める。

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

育児休業及び部分休業等の制度について、資料配布や個別説明等を通じて、職員への周知を図る。また、育児休業の取得申出があった場合には、当該所属において業務分担の見直しを行うなど、職場全体で支援する体制の構築に努める。

育児休業中の職員に対しては、必要に応じて職場の情報提供を行うとともに、復職時には業務内容や業務量について十分に協議し、円滑な職場復帰を支援する。

さらに、育児休業に伴う業務への影響を軽減するため、所属内の人員配置の工夫や会計年度任用職員の活用等により、代替要員の確保に努める。なお、会計年度任用職員についても、関係法令に基づき、育児休業等の制度の周知及び利用促進に努める。

(4) 長時間勤務の是正と業務効率化

職員の健康確保及びワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、時間外勤務の上限制度の趣旨を十分に踏まえ、時間外勤務の抑制及び適正な管理を行う。

業務の属人化を防ぐため、業務内容の見直しやマニュアル化を進めるとともに、新たな事業や業務を実施する際には、目的、効果及び必要性を十分に検討し、既存業務の整理・廃止を併せて行う。さらに、管理職が職員ごとの時間外勤務の状況を把握し、業務の平準化を図るとともに、職員のストレスチェックを実施し、必要に応じて産業医による助言・保健指導を実施し、職員の心身の健康維持に努める。あわせて、行財政改革の取組と連動し、デジタル技術の活用や業務プロセスの見直しを通じて、継続的な業務効率化を図る。

(5) 休暇取得の促進及び女性職員の活躍推進

年次有給休暇及び各種特別休暇について、計画的な取得を促進するとともに、職場内で相互に業務を補完できる体制づくりを進める。特に、学校行事や子どもの看護等、家庭生活に密接に関わる場面において、休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

併せて、固定的な性別役割分担意識の是正を図るため、研修や情報提供を通じた意識啓発を行うとともに、女性職員が将来を見据えたキャリア形成を行えるよう、人材育成及び管理職登用に向けた支援を行う。

5. 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

子どもを連れた村民が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども会活動等や地域の伝統文化、芸術の保存継承活動等の地域貢献活動への職員参加を支援する。

② 子どもの体験活動等への支援

「もろっこサークル」等子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野の知識や技術を活かした指導を実施する体制を整備する。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

I. 交通事故防止について、綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

II. 公用車の運転に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

④ 安心・安全な子育て環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、放課後子ども教室「もろっこクラブ」の実施や地域で行う自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

① 職員を対象としたレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。

② 毎月第3週目の日曜日における「家庭の日」においては、公式行事及び地域での行事の開催を避け、子どもとふれあう機会の配慮を徹底する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力向上

職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

6. 公表及び点検・見直し

本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の進捗については、毎年度、村ホームページ等により公表する。また、計画期間中においても、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

本計画は、各任命権者の連名による計画とする。

令和8年4月1日

諸塚村長 藤 崎 猪 一 郎

諸塚村議会議長 田 原 尚 美

諸塚村教育長 竹 内 一 久