

< 女性活躍推進法 >

< 次世代育成支援対策推進法 >

特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

群馬県片品村

片品村における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日

片 品 村
片 品 村 議 会
片 品 村 教 育 委 員 会
片 品 村 監 査 委 員 会
片 品 村 選 挙 管 理 委 員 会
片 品 村 農 業 委 員 会

片品村における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項に基づき、片品村、片品村議会、片品村教育委員会、片品村監査委員会、片品村選挙管理委員会、片品村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。

2. 計画の推進体制

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、「片品村特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 現状・数値目標・今後の取組等

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、村長部局、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、次のとおり目標を設定し、取組みを実施する。

■職員採用関係■

<現状>

○過去3年間における採用試験受験者及び採用者数

	受験者(人)			女性比率 (%)	採用者(人)			女性比率 (%)
	計	男	女		計	男	女	
H30年度採用	18	10	8	44.5	8	2	6	75.0
R1年度採用	5	5	0	0.0	2	2	0	0.0
R2年度採用	9	7	2	22.2	4	3	1	25.0
計	32	22	10	31.3	14	7	7	50.0

○職員に占める女性職員の割合

	職員数			女性比率
	計	男	女	
平成26年度	92人	54人	38人	41.3%
令和2年度	87人	45人	40人	46.0%

<目標>

- ・令和7年度までの職員に占める女性職員の割合を、引き続き令和2年度の実績とほぼ同等の45%以上を維持する。

<取組内容>

- ・上記の目標を達成させるために、今後も職員男女構成比を考慮しながらバランス良く採用し、優秀な人材を確保する。

■職員登用関係■

<現状>

○各役職段階の職員の女性割合

	女性比率		
	係長相当職	課長補佐相当職	課長相当職
平成26年度	45.5%	25.0%	9.0%
令和2年度	47.4%	58.3%	11.1%

<課題>

- ・今後5年間、課長補佐相当年代（おおむね50歳代）の女性職員数が減少傾向となる

ことから、課長補佐相当職の女性登用が困難な場面も生じてくる可能性がある。

<目標>

- ・令和7年度までの課長補佐相当職の女性割合を、引き続き令和2年度の実績とほぼ同等の5割以上を維持する。
- ・令和7年度までの課長相当職の女性割合を、引き続き令和2年度の実績と同等の1割以上を維持する。

<取組内容>

- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修（県町村会、県自治研修センター等主催）に積極的に派遣を行う。

■継続就業及び仕事・家庭の両立■

<現状>

○平均継続勤務年数の状況

	平均継続勤務年数		
	男	女	差
平成26年度	26.8年	22.4年	4.4年
令和2年度	23.8年	20.5年	3.3年

○育児休業の取得率及び年次休暇の取得率

	男女別の育児休業取得率		年次休暇の取得率
	男	女	
平成26年度	対象者なし	100%	11.8%
令和元年度	0%	100%	38.2%

<目標>

- ・令和7年度までに、平均継続勤務年数の差異を、令和2年度の実績（3.3年）から1年縮減し、2.3年以下にする。
- ・育児休業を取得する女性職員の割合を引き続き100%にする。
- ・令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員数を1名以上にする。
- ・令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を40%以上にする。

<取組内容>

- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりをすすめる。
- ・特に男性職員の育児休業制度についての周知を図るとともに、意識改革を行いながら取得促進を図る。
- ・職員から出産予定の報告があったときは、各所属において業務遂行の工夫等を行い、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成に努める。
- ・年次休暇の積極的な取得を促すため、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

■次世代育成支援対策関係■

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

○妊娠中及び出産後における配慮

- ・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を図る。
- ・妊娠中の職員の健康や身体の安全に対し特に配慮する。
- ・妊娠中の職員に対しては、時間外勤務命令の発令について配慮する。

○時間外勤務の縮減

- ・定時退庁日を設定するなど、電子メール等による注意喚起を図るとともに所属長による定時退庁の推進を図る。
- ・連絡事務については、極力電子メール・電子掲示板を活用したり、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化に努めるなど、事務の簡素合理化を推進する。

○休暇取得の促進

- ・ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇取得の促進を図る。
- ・子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。

○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仕組みづくりの検討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る。

○人事評価への反映

- ・仕事と生活の調和の推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられる行動については、人事評価において適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

○子育てバリアフリー

- ・外部からの来庁者の多い庁舎において、妊産婦や子どもを連れての方が安心して利用できる環境整備に努める。
- ・妊産婦や子どもを連れての方へは特に配慮した応接対応等に努める。

○子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・運動会等の各種イベントやレクリエーション活動への職員の積極的な参加を促し、子どもを含めた家族全員が参加できるように支援する。
- ・子どもを安心・安全な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を促す。