

赤井川村特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法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

令和8年4月改定

赤 井 川 村

赤井川村特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日策定
赤井川村長
赤井川村議会議長
赤井川村教育委員会
赤井川村選挙管理委員会
赤井川村代表監査委員
赤井川村農業委員会
公営企業管理者

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「次世代支援法」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、様々な取組を進めています。

これを受け、当村では、女性職員の活躍を推進し、男女ともに働きやすくその能力を十分に発揮できる環境づくりを進めるため、平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間の第一次行動計画期間とし、平成 28 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までを前期計画、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までを後期計画として策定しました。

このたび第一次行動計画の期間が終了することから、今後もより一層女性職員の活躍を推進していくため、新たに特定事業主行動計画を策定します。

なお、当計画は、赤井川村長部局、赤井川村議会議長、赤井川村教育委員会、赤井川村選挙管理委員会、赤井川村代表監査委員、赤井川村農業委員会及び公営企業管理者が策定するものです。

1 計画期間

本計画は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間(前期計画)とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等について関係各部署と協議・連携しながら推進することとします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

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(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、赤井川村長部局、赤井川村議会事務局、赤井川村選挙管理委員会書記、赤井川村代表監査委員補助職員、赤井川村農業委員会事務局及び公営企業従事職員を一体として、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ました。

①採用した職員に占める女性職員の割合（各年度3月31日現在）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	1人	0人	0人	1人	0人
女性	0人	0人	1人	1人	1人
女性割合	0.00%	0.00%	100.00%	50.00%	100.00%
職員全体に占める 女性職員の割合	25.6%	23.8%	23.8%	28.6%	31.0%

②男女の平均した継続勤続年数の差異（各年度12月31日現在）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性職員	20年	20年	21年	22年	23年
女性職員	13年	14年	15年	11年	11年
職員全体	18年	19年	20年	18年	19年

③職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を越えた職員数（管理職以外）

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	平均時間	上限超過者	平均時間	上限超過者	平均時間	上限超過者	平均時間	上限超過者
4月	8.4	0	9.3	1	9.6	0	6.6	0
5月	4.5	0	9.2	0	6.2	0	11.5	0
6月	5.7	1	5.7	0	5.3	0	12.9	2
7月	10.3	0	9.0	0	6.7	0	13.0	1
8月	6.4	0	8.5	0	6.8	0	12.1	2
9月	6.6	0	5.6	0	8.0	0	15.5	0
10月	16.7	0	7.9	0	10.9	0	11.3	0
11月	7.7	1	6.3	0	8.8	0	9.9	0
12月	7.2	0	8.5	0	7.9	0	12.0	3
1月	6.0	1	7.0	0	5.2	0	8.8	0
2月	8.1	0	7.6	1	9.2	0	14.1	3
3月	10.9	0	7.0	0	15.4	2	10.4	1
合計	98.4	3.0	91.6	2.0	100.0	2	138.0	12.0
月平均	8.2	0.3	7.6	0.2	8.3	0.2	11.5	0.9

※平均時間は、毎月の総超過勤務時間を支給対象者（管理職等を除いた職員数）で除して得た数。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度 3 月 31 日現在）

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
管理職員	9 人	10 人	12 人	12 人	11 人
女性職員	1 人	1 人	1 人	1 人	1 人
女性割合	11.1%	10.0%	8.3%	8.3%	9.1%

※一般行政職のみ

⑤各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率(各年度 4 月 1 日)

	令和 3 年度		令和 4 年度		令和 5 年度		令和 6 年度		令和 7 年度	
	女性割合	女性割合	伸び率	女性割合	伸び率	女性割合	伸び率	女性割合	伸び率	
1 級	14.29%	0.00%	-14.29%	0.00%	14.29%	0.00%	-14.29%	100.00%	114.29%	
2 級	50.00%	25.00%	-25.00%	0.00%	25.00%	0.00%	-25.00%	0.00%	25.00%	
3 級	25.00%	50.00%	25.00%	71.43%	16.83%	71.43%	25.00%	66.67%	41.67%	
4 級	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
5 級	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	15.71%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	
6 級	20.00%	16.67%	-3.33%	16.67%	0.00%	16.67%	-3.33%	20.00%	23.33%	

※一般行政職のみ。

※令和 7 年度における 3 級以上に占める女性職員の割合 29.17%(24 人中 7 人)

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間

	男性		女性	
	取得率	取得期間	取得率	取得期間
令和 2 年度	0%		-	
令和 3 年度	-		-	
令和 4 年度	0%		-	
令和 5 年度	-		-	

⑦休暇取得日数、取得率等

男性職員の配偶者出産休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	取得率	合計取得日数
令和2年度	33.33%	2
令和3年度	-	-
令和4年度	66.67%	2
令和5年度	-	-

年次有給休暇平均取得日数

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
6.7日	6.4日	7.2日	11.6日

子の看護休暇取得割合

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
83%	57%	38%	86%

⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

赤井川村職員のセクシャル・ハラスメントの防止等に関する要綱を令和元年度に制定し、職員への周知を実施。

⑨女性の健康上の特性に係る取組

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものではありませんが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを懸念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。女性が相談しやすい体制づくり及び女性の健康上の特性を要因とした休暇制度が取得しやすくなるような制度改正について検討をしていきます。

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当村の状況として、採用職員に占める女性職員の割合が増加傾向にあることがわかります。今後も女性職員の積極的な採用を続けることにより、各役職段階に占める女性割合の増加にもつながります。また、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮するとともに、各種研修会への積極的参加を促し、女性職員のキャリア形成を支援します。

超過勤務については、令和2年度から令和4年度までは減少傾向であったものの、令和5年度以降増加傾向となっていることから、限られた職員数で複雑化・高度化する業務に対応しながらも時間外を縮減するために、事務の効率化や事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置などにより、業務の改善・効率化に取り組みます。

育児休業取得率については、女性を対象者がいた令和元年時点では、100%取得ですが、現在も男性の取得がない状況が続いています。休暇日数等については、目標の1つである「年次有給休暇平均取得日10日」を令和5年度に一度達成したものの、継続して達成することができていない状況です。

このことから、前回の計画を一部継続する内容としつつ、女性職員の活躍推進できる目標とします。

①計画期間終了までに、男性職員が育児休業を取得する。

②計画期間終了まで、職員1人当たりの月平均超過勤務時間数10.0時間以下を維持する。

③計画期間終了までに、職員の年次休暇取得日数を年間平均10日とし、取得日数5日未満の職員数を0人とする。

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

①組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げ、育児休暇制度の周知徹底を図る。

②所属長は、職場の業務状況及び職員の超過勤務状況を的確に把握した上で、職場内の応援体制や効率的な業務の見直しにより超過勤務が縮減される職場づくりに務める。

③組織として、男性職員に授業参観などの学校行事への出席、子育てに関連した用事などのため、積極的に子の看護等休暇を取得させるよう努める。また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。