

水上村特定事業主行動計画

令和5年10月

熊本県水上村

水上村特定事業主行動計画

令和5年10月1日

水上村長

水上村議会議長

水上村教育委員会

水上村農業委員会

水上村選挙管理委員会

水上村特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）第7条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。）第15条に基づき、水上村長、水上村議会議長、水上村教育委員会、水上村農業委員会、水上村選挙管理委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

水上村は職員を雇用する事業主の立場から、職場生活と家庭生活との両立のために必要な職場環境の確立と子どもたちが健やかに生まれ育成されるための対策に取り組んでいます。

この新たな計画を策定するにあたり、近年の少子高齢化、経済状況の変化に伴い、正規職員、非正規職員を対象とした働き方の見直し、今まで以上に職員のニーズや社会環境に適応した計画を策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和5年10月1日から令和11年3月31日までの5年間とする。

3 取組の概要

本計画の目的達成のため、既存の諸制度の周知と意識の啓発を徹底します。

また、職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点で取り組みを推進します。

1) 職員の勤務環境に関する事項

(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発

- ① 管理職が各種制度について正しい知識を持ち、所属職員に対し制度を積極的に利用できるよう働きかけができるようにします。
- ② 次世代育成支援対策に関する仕事と子育ての両立支援のための情報提供を行います。

(2) 勤務環境数値目標

- ① 令和10年度までに、育児休業を取得する対象男性職員の割合を30%以上にする。
- ② 令和10年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和4年4月～令和5年3月（1年分）の実績月当たり8.9時間から10%程度縮減し、月8時間以下にする。
- ③ 令和10年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和4年の実績7.2日より15%程度引き上げ10日以上にする。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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の制度について周知徹底を図ります。
- ② 各種制度への理解を深め、職場において妊娠している人や子どもを育てている人

が各種制度を利用しやすい雰囲気を作ります。

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて環境の改善や業務分担の見直しを行います。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則命じないこととします。

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ① 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知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ります。

(5) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時に配偶者出産休暇の取得を推進、周知徹底を図ります。
- ② 休暇を取得することについて、職場のサポートが必要となりますので、職員全体で理解を深め、男性が出産・育児関連の休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

(6) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業制度等の周知

ア 育児休業制度等の周知を図り、職場の意識改革を推進します。特に男性も育児休業を取得できることについての周知を徹底し、父親が子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業の取得を働きかけます。

イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供します。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、電話や通知等を通じて情報提供を行い、職場復帰の際は面談を実施し、家庭環境の把握に努めます。

イ 育児休業から復帰した職員は、子どもの急な発熱などにも対応する必要があり、仕事と子育ての両立のため職場全体でサポートを行います。

○職員の育児休業取得者の状況

		6 月以下	6 月超え 1 年以下	1.5 年超え 1.5 年以下	1.5 年超え 2 年以下	2 年超え 2.5 年以下	2.5 年以上
30 年度	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	2	0	0	0	0
	計	0	2	0	0	0	0
1 年度	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	2	0	0	0	0
	計	0	2	0	0	0	0
2 年度	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	2	1	0	0	0	0
	計	2	1	0	0	0	0
3 年度	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	1	2	0	0	0	0
	計	1	2	0	0	0	0
4 年度	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	1	0	0	0	0
	計	0	1	0	0	0	0

《参考》

政府目標値を男性の育児休業取得率 30%（2025 年）とされています。

(7) 時間外勤務の縮減

① 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量、事務処理体制そのもの見直しによる適正な人員確保・配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。

② 時間外勤務縮減のための意識啓発等

時間外勤務縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われないよう意識啓発等の取組を行います。

③ 妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。

④ 勤務時間管理の徹底等職員の勤務状況を的確に把握することに努めます。

⑤ 週休日又は休日にやむを得ず勤務を命令する場合は、週休日の振替又は代休日の指定等を行い、職員の休日等の確保を図ります。

- ⑥ 新たな事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。
- ⑦ 職員による会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、デスクネットのインフォメーション等の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

(8) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
- ② 総務課は、各課（局・室）等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し管理職に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図るとともに、今後の人事の参考にするものとします。
- ③ 時間外勤務縮減において、ノー残業デーに全庁で取り組むことで仕事と家庭の調和を図ります。

○職員1人あたり、1月あたりの時間外勤務時間（R4年4月～R5年3月の実績）

単位：時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均
9.0	6.6	7.1	6.6	3.8	8.8	10.2	12.2	16.8	10.5	7.0	8.8	107.4	8.9

《参考》

人事院指針では年間360時間を時間外勤務の上限の目安時間としている。

(9) 年次有給休暇の取得促進

- ① 課長会議等の場において、職員の計画的な休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ② 安心して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を整備します。
- ③ 行事等への参加のための年次休暇の取得促進
 - ア 子どもの学校行事等における年次休暇の取得を促進します。
 - イ 家族とのふれあいのため、その職員やその家族の誕生日や結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を促進します。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 年次有給休暇の取得状況を把握し、取得が少ない職員に対し指定日による休暇の取得を促進します。

(10) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- ① 子どもは、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから設けられた看護休暇等の特別休暇については中学校就学前までとし、周知します。

(11) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の意識等の是正のための取組

- ① 家庭に比べ職場を優先するという環境や、固定的な性的役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。
- ② 研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努め、男女共同参画の推進を行います。

2) 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等について

水上村では、地方公共団体として組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁舎内の横断的な推進体制の整備を図り、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います。

(1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

- ① 女性職員の管理職への登用について、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
- ② 女性の管理職登用率を令和10年度までに20%にすることを目指します。

○新規採用職員の男性と女性の数 単位：人

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度
男性	0	2	5	2	3
女性	2	1	0	2	1
合計	2	3	5	4	4

○令和4年度管理職等への登用状況 単位：人

	男性	女性	合計	女性の登用率
課長級	7	1	8	13 %
課長補佐級	6	2	8	25 %
係長級	5	10	15	67 %

○令和5年度男女職員数（令和5年4月1日現在） 単位：人

	職員数	うち管理職
男性	32	6
女性	22	1
合計	54	7

○継続勤務年数別男女職員数

	5年以下	5年～ 10年以下	11年～ 15年以下	15年～ 20年以下	20年～ 25年以下	25年～ 30年以下	30年以上	合計
男性	7	5	2	1	5	3	9	32
女性	7	2	3	1	4	4	1	22
合計	14	7	5	2	9	7	10	54

(2) 柔軟な人事管理

- ① 女性職員の活躍推進に向け、各種研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けの管理職養成研修等への参加を推進します。
- ② 女性職員が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが重要となるため、子育て中の職員であっても、人事評価での自己申告書や所属部署の管理職との面談等をもとに、可能な範囲で人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方の意識改革

- ① 子育てや介護等の家庭生活の事情があったとしても、すべての職員が十分な能力を発揮できるようにするために、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等で仕事を通じた意識改革を進めます。

3) 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

- ① 子どもの連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切丁寧な対応を更に推進していきます。また、乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーベッド、ベビーシートの設置等を推進します。
- ② 庁舎や施設利用者の実情を勘案し、特に乳幼児にとって危険な箇所を点検し、必要

に応じて改善を図ります。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域活動に職員の積極的な参加を支援します。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 「子どもを交通事故から守る。」という観点から、これまで同様に交通事故防止について取り組んでいきます。
- ② 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、地域住民等の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積極的な参加を支援します。

(4) 学習期間の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 子どもを健やかに育てていく基本となるのは、両親や家族であることを再認識するとともに、職員に対し、家庭教育に関する講座、講演会等の開催情報を提供し、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

4) おわりに

国、地方を問うことなく、子どもは未来への希望であり、宝です。

この行動計画は、職員が仕事・家庭生活を両立できるような環境づくりを推進し、健やかな次世代の育成を支援し、更に、女性職員の活躍の推進に向けた取組を支援するために策定したものです。

働き方改革が進む中、この行動計画が着実に実施されるためには、管理職はもとより職員の職場環境改革の意識の向上が必要となります。職員一人ひとりが、自分自身に関わる事として捉え、職場内、家庭内での相互理解、業務の効率化により、時代に即したワークライフバランスを実現していくことができるものと期待します。