

# 川場村特定事業主行動計画 (第2期)

令和3年度～令和7年度

令和 3年 3月  
群馬県川場村

# 川場村特定事業主行動計画(第2期)

令和 3年 3月31日  
川 場 村  
川 場 村 議 会  
川 場 村 教 育 委 員 会  
川 場 村 選 挙 管 理 委 員 会  
川 場 村 代 表 監 査 委 員 会  
川 場 村 農 業 委 員 会

## 1. 計画の目的

川場村における特定事業主行動計画(第2期)(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)に基づき、川場村、川場村議会、川場村教育委員会、川場村選挙管理委員会、川場村代表監査委員、川場村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

本村では、平成28年3月に特定事業主行動計画を策定し、平成28年度から令和2年度までの5カ年を計画期間として取組を進めてきた。

今回の改定にあたり、第1期の計画を継承しつつ、職員からのアンケートの結果を踏まえ全ての職員が、やりがいを持って働くことができる環境づくりを目指すとともに、より一層の女性職員の活躍に関する取組を着実に推進するため、本計画を策定するものである。

## 2. 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とする。

## 3. 計画の周知及び公表

- (1) 本計画を庁内ネットワークに掲載し、職員に周知するとともに、村のホームページ上で公表する。
- (2) 本計画に基づく措置の実施状況について、広報紙又はホームページを通じて、前年度の実績等や目標に対する実績等を年1回公表する。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 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・評価等を引き続き行う。
- (2) 所属長は、本計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して計画に掲げる各行動を促すとともに、仕事と子育ての両立が可能となる職場の雰囲気づくりに務める。

## 5. 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び数値目標

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)第2条に基づき、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、改善すべき状況について分析を行った。

当該分析の結果、次のとおり女性職員の活躍を推進するための取組及び目標を設定する。

## (1) 採用関係

〈現状〉

○過去4年間における受験者・採用者数

		H29	H30	H31	R2	計	女性の割合
事務職	受験者数	6	9	7	8	30	36.7%
	うち女性(人)	2	3	4	2	11	
	採用数(人)	1	1	2	0	4	0.0%
	うち女性(人)	0	0	0	0	0	
技術職 (保健師等)	受験者数	3	3	4	6	16	81.3%
	うち女性(人)	2	3	3	5	13	
	採用数(人)	0	1	0	3	4	100.0%
	うち女性(人)	0	1	0	3	4	

○職員に占める女性職員の割合(R2. 4. 1現在)

	全体			女性の割合
		男	女	
事務職	52	33	19	36.5%
技術職(保健師等)	6	0	6	100.0%
会計年度任用職員	21	8	13	61.9%
派遣職員	5	2	3	60.0%

〈分析〉

・保健師及び会計年度任用職員の女性の占める割合は60%以上であるが、事務職における女性職員の採用が低い。

### ● 目標

・令和7年度までに事務職の女性職員の占める割合を40%以上とする。

### ● 取組内容

- ・組織の男女比率のバランスを考慮した採用を行うとともに、意欲と能力のある女性の採用に努めます。
- ・保健師の採用においても、男性を採用することにより女性の働きやすい環境が整うことから、男性の採用も積極的に推進するよう努めます。

## (2) 女性職員の登用関係

〈現状〉

○管理職(補佐以上)に占める女性の割合

	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度
管理職(補佐以上)に占める女性職員の割合	25.0%	23.5%	33.3%	15.4%

○各役職に占める女性職員の割合とその伸び率

役職	H29年度		H30年度		R元年度		R2年度	
	女性数	女性の割合	女性数	女性の割合	女性数	女性の割合	女性数	女性の割合
課長級	2人	25.0%	2人	25.0%	2人	25.0%	1人	12.5%
補佐級	2人	25.0%	3人	33.3%	3人	42.9%	1人	20.0%
係長(主幹)	4人	66.7%	6人	85.7%	7人	70.0%	6人	66.7%
主査	3人	50.0%	4人	57.1%	3人	60.0%	4人	80.0%
主任	4人	33.3%	5人	33.3%	5人	33.3%	6人	37.5%
主事	3人	25.0%	3人	30.0%	2人	18.2%	2人	18.2%

〈分析〉

- ・係長及び主査における女性の比率は高いものの管理職の女性比率が低い状況である。

● 目標

- ・令和7年度までに管理職(補佐級以上)の女性職員の占める割合を40%以上とする。

● 取組内容

- ・女性管理職比率は「働きやすさ」と「働きがい」を示す指標になると考えられます。女性の登用を推進するためには、能力・意欲・実績を踏まえた適材適所の人事管理に加え、出産や育児等を見据えた対応が重要となります。職員に実施したアンケート調査においても女性が活躍できる職場にするためには、家庭・家族の理解及び協力に次いで、女性職員の職場等での幅広い経験が必要であるとの意見が44.2%と半数近くを占めています。よって女性職員については、早い段階から多様な職務経験を付与し、さらなる職域の拡大を図っていきます。

(3) 育児休業等の取得

〈現状〉

○男女育児休業取得率

区分	年度	取得可能な職員数	取得者数	取得率
女性職員	平成29年度	1人	1人	100.0%
	平成30年度	2人	2人	100.0%
	令和元年度	2人	2人	100.0%
	令和2年度	4人	4人	100.0%
男性職員	平成29年度	1人	0人	0.0%
	平成30年度	3人	0人	0.0%
	令和元年度	7人	0人	0.0%
	令和2年度	6人	0人	0.0%

○男性職員の配偶者出産補助休暇取得率

年度	取得可能な職員数	取得者数	取得率
平成29年度	1人	1人	100.0%
平成30年度	3人	1人	33.3%
令和元年度	2人	1人	50.0%
令和2年度	1人	1人	100.0%

〈分析〉

- ・ 女性職員の育児休業取得率が100%であるのに対して、男性職員の取得率は、0%となっている。職員のアンケート調査でも、育児は女性が行うものという認識が根強く残っており、また男性職員が育児のために長期休業するという職場環境が整っていない状況である。
- ・ 男性職員の配偶者出産補助休暇の取得率は、平均で57.1%となっている。職員のアンケート調査結果でも配偶者出産休暇を取得したことがある男性職員は61.1%であった。

● 目標

- ・ 令和7年度まで女性職員の育児休業取得率100%を維持する。
- ・ 令和7年度までに男性職員の育児休業取得率10%、又は育児参加休暇取得率10%を目指す。
- ・ 令和7年度までに男性職員の配偶者の出産補助休暇取得率100%を目指す。

● 取組内容

- ・ 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します。
- ・ 男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることを周知します。
- ・ 育児休業等を取得しやすい環境を整備するため、情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を進めます。

(4) 超過勤務の縮減

〈現状〉

○職員の超過勤務状況(月平均)

年度	職員全体	一般事務職	保健職
平成29年度	16.5時間		
平成30年度	14.0時間		
令和元年度	6.7時間	5.6時間	7.7時間

〈分析〉

- ・ 全体的に超過勤務の時間数は若干の減少は見られるが、依然として退庁の平均時間は、男性職員が18時22分、女性職員が18時11分で全体として18時を超えて

いる状況である。

- ・ 職員アンケートの結果では、仕事の状況に応じて時間外勤務をする人が51.9%できる限り時間外勤務をしない人が44.2%となっている。

● 目標

- ・ 令和7年度まで、全職員の超過勤務時間数を月10時間以内を維持する。

● 取組内容

- ・ 業務のマニュアル化、適正な人員配置を行い効率的な事務執行を図ります。
- ・ 所属長は、超過勤務の事前命令、事後確認を徹底するとともに、所属職員の超過勤務の状況を常に把握し、課や係の枠を超えた応援体制の構築に務めます。
- ・ 超過勤務の多い部署については、課長等へのヒアリングを行った上で、業務改善に向けた指導や人事配置の見直しをします。

(5) 年次有給休暇平均取得日数

〈現状〉

○職員の年次休暇取得日数(平均)

期 間	職員全体	男性職員	女性職員
平成29年1月～12月	11.3日	10.4日	13.8日
平成30年1月～12月	11.9日	10.6日	13.4日
平成31年1月～令和元年12月	11.9日	11.3日	12.5日
令和2年1月～12月	11.8日	12.5日	11.0日

〈分析〉

- ・ 職員全体の平均有給休暇取得日数は11日を超えていて、第1期で計画した有給休暇取得日数平均10日以上は、達成している。また、男性職員と女性職員の格差もほぼ無い。

しかしながら、労働基準法で定められている、有給休暇年5日の取得義務づけに満たない職員が11.1%いる状況である。

● 目標

- ・ 令和7年度までに年次有給休暇の平均取得日数を13日以上とする。

● 取組内容

- ・ 年5日の年次有給休暇が義務づけられたことを踏まえ、所属長は所属職員の休暇の取得状況を把握し、最低5日以上取得ができる環境づくりに取り組みます。
- ・ ゴールデンウィークや夏季休暇の前後に年次有給休暇を組み合わせるにより連続休暇の取得促進を図ります。
- ・ 職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、心身の健康を維持するためのリフレッシュ休暇の取得を促進します。