

相良村特定事業主行動計画

相良村における女性職員の活躍の推進に関する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。以下「次世代法」という。）第 19 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。以下「女性活躍推進法」という。）第 15 条に基づき、相良村長、相良村教育長、相良村議会議長、相良村代表監査委員、相良村選挙管理委員会委員長、相良村農業委員会会長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 5 年 1 月 1 日から令和 10 年 3 月 31 日までとする。

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を推進するため、所属長は、次世代育成及び女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し、本計画の推進に努めることとする。また、女性職員が活躍出来る職場を作るためには男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が必要である。ワーク・ライフ・バランスについての相談・情報提供を行う担当課を総務課とし、職員に対して次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供を行うこととする。

3 女性職員の活躍に向けた数値目標

法第 15 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 条に基づき、村におい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、改善すべき事情について分析を行った。

その結果、相良村特定事業主行動計画では、職員が男女を問わず、気がねなく家事や育児、介護に参加できるよう特別休暇等の取得を促し、周囲の理解と業務分担の見直しを図るなど環境を整えるため次の目標を設定する。

<h4>1 家事や育児、介護をしながら活躍できる職場環境の整備</h4>
<p>女性は、出産や育児、その後の職場への復帰の過程で、仕事と家庭の両立に不安を感じることが少なくない。育児休業等の取得期間については、本人の希望が最大限尊重されるよう、職場環境の整備が求められる。</p> <p>また、女性が職場での活躍や少子化対策の観点からも、男性の家庭生活への参加も課題である。そのため、男性の育児休業等への参加促進も必要である。</p>

① 妊娠中及び出産後における配慮

出産から子育ての時期には、男女ともに利用できる特別休暇があるので、取得できるよう配慮する。

② 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の申し出があった場合には、所属課にて担当業務の見直しを行い、当該職員に配慮するとともに、同じ所属内の特定職員に負担がかかり過ぎないように計画的な業務分担を行うよう努める。

イ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業からスムーズに職場復帰できるように、所属長は育児休業中の職員に対して、担当業務や人事異動の情報等を適宜提供する。

復職してからしばらくは、子どもの急な病気に対応が必要になるなど、様々な事態が想定されるため、職場全体で育児に対する理解を深め、サポート体制作りに努めることとする。

ウ) 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保

職員が育児休業等を取得する際には、必要に応じて臨時的任用等による代替職員を確保に努める。

エ) 男性職員の育児休業等の取得促進

- ・男女別の育児休業取得率（令和4年度実績）

男性職員 0% (0/2人)

女性職員 100% (2/2人)

- ・男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びにその平均日数（令和4年度実績）

配偶者出産休暇（2日） 100% (2/2人)

育児参加休暇（4日） 0% (2/2人)

【目標設定】

○令和7年度までに配偶者出産休暇 100%とする。

○育児参加休暇の取得率を 100%とする。

○令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を 85%以上とする。

オ) ワーク・ライフ・バランスを意識した職場環境の整備

相良村職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（平成7年規則第1号）条例第8条の2に規定する時間外勤務時間の上限を遵守し、所属課にて業務の平準化に努める。

【目標設定】

○年間年休取得5日未満取得者0%とする。

2 女性の活躍に向けた体制整備

女性が活躍できる社会とは、一人ひとりの女性はその個性や特性を發揮できる社会のことである。女性職員の活躍は、多様な人材の活用に繋がり、行政に対するニーズのきめ細やかな把握や新しい発想を生み出すことで、政策の質と行政サービスの向上が期待される。常勤職員だけでなく、会計年度任用職員等を含めた全ての女性職員が各階層で活躍できる環境づくりを進めることとする。

また、潜在化している女性職員の力を發揮し、育児休業後も仕事への高い意欲を保ったまま復帰するためにも、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねられるよう取り組むことも重要である。そのためにも、女性幹部職員の積極的登用やキャリア形成を底上げするための研修等への参加が推進されるべきである。

① 女性幹部職員の積極的登用

管理職に占める女性職員の割合（令和5年4月1日時点）

25%（2/8人）

② 女性職員が活躍できる環境の整備

採用した職員に占める女性職員の割合

令和4年度職員69人中女性26人（40.5%）

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和4年度主幹及び係長19人中女性8人（42.1%）

【設定目標】

○管理的地位にある職員に占める女性割合を、25%以上とする。