

第3次東成瀬村特定事業主行動計画

令和8年4月

東成瀬村特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日

東 成 瀬 村 長

東成瀬村議会 議長

東成瀬村教育委員会

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）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）第 19 条に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される職場環境を整備するとともに、男女問わず仕事と生活の調和を図り、意欲をもって働こうとする女性職員の活躍を推進する対策を計画的に行うことを目的としています。

この度、令和 3 年度から令和 7 年度までを実施期間とした「東成瀬村特定事業主行動計画」が終了することを受け、新たに計画を策定し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をさらに推進し、性別を問わず全ての職員が、育児や介護などのライフステージに応じた多様な働き方を選択しながら、意欲を持って職務に邁進できる職場環境づくりに取り組んでまいります。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

2. 現状把握

（1）男女の給与の額の差異（令和 6 年度実績） (%)

区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
全職員	87.9
常勤職員	82.5
非常勤職員	132.7

（2）課長級の女性職員の割合（令和 6 年度実績） 0 %

（3）各役職段階にある女性職員の割合（令和 7 年 4 月 1 日現在）

	課長級	参事級	課長補佐級	主査級	主任級	主事級
女性	0 人	0 人	7 人	1 人	2 人	1 人
男性	7 人	2 人	5 人	6 人	3 人	2 人
総計	7 人	2 人	12 人	7 人	5 人	3 人
女性割合	0%	0%	58.3%	14.3%	40.0%	33.3%

(4) 男女別育児休暇取得状況（令和6年度実績）

性別	取得者	年度中に 取得可能と なった職員	取得率	取得期間の分布状況		
				6月未満	6月以上 1年未満	1年以上
男	0人	0人	0%	0人	0人	0人
女	1人	1人	100%	0人	0人	1人

(5) 配偶者出産休暇・配偶者の出産に係る子の養育休暇取得状況（令和6年度実績）

区分	年度中に取得可能 になった職員	取得状況	
		うち取得者	うち取得率
男性	0人	0人	0%

(6) 課長補佐級以下の職員1人当たりの月平均時間外勤務時間（令和6年度実績）

区分	時間外勤務状況 (月平均)	45時間超 100時間未満 (月平均)	総時間数 (月平均)	総勤務時間数 (一人当たり平均)
全体	9.8人	0.2人	100.5時間	10.3時間

(7) 年次有給休暇取得状況（令和6年実績）

職員数	取得日数 (全職員)	取得日数 (一人あたり平均)	取得率 (平均)
40人	348.9日	8.7日	22.7%

(8) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和6年度実績）

	行政職	医療職	教育職	単労職	会計年度任用職員
女性	0人	1人	0人	0人	13人
男性	0人	0人	0人	1人	24人
総計	0人	1人	0人	0人	37人
女性割合	0%	100%	0%	0%	35.1%

(9) 男女の勤続勤務年数の差異（令和7年4月1日現在）

(年)

	男性	女性	差異（男性-女性）
平均勤続年数	20.1	18.8	1.3

3. 数値目標

令和12年度末までの達成を目指し、以下のとおり設定する。

目 標 1：育児休業の取得促進

育児休業等の取得率を次のとおりとする。

男性 30% 女性 100%

目 標：男性職員の育児参加

配偶者出産休暇・配偶者の出産に係る子の養育休暇取得の取得率を次のとおりとする。

配偶者出産休暇 50%

配偶者の出産に係る子の養育休暇 50%

目 標 3：長時間労働の抑制

1か月当たりの平均時間外勤務時間を100時間以下とする。

4. 実施すべき取組内容

(1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇、育児休業等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、配偶者の出産に係る子の養育休暇及び育児休業等の周知を徹底し、これからの休暇等の取得を促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 出生時両立支援制度等（育児休業及び部分休業制度等）の周知
 - (ア) 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
 - (イ) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
 - (ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、出生時両立支援制度等の周知及び意向確認等を行う。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成
 - (ア) 管理職は、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - (イ) 育児休業中の業務運営体制を検討し、必要な対応を行う。

③ 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、業務等に関わる情報提供を行う。

(4) 時間外勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在、子育て中の職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体での取組を推進する。

① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜及び超過勤務の制限の制度の周知

(ア)小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

② 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア)課毎の時間外勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、時間外勤務の多い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

③ その他

(ア)健康診断やストレスチェックの実施等、職員の健康面における配慮を充実させる。

(5) 休暇取得の促進

① 年次休暇の取得の推進

(ア)管理職は、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(イ)管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

(ウ)総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

② 連続休暇等の取得の促進

(ア)月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

(イ)子どもの授業参観等における年次休暇の取得促進を図る。

(ウ)国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図る。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

(ア)子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や、意識啓発を行う。

② ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

- ③ 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等への参加実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域の拡大及び管理・監督者への登用を推進する。

5. 目標達成に向けた実施状況の点検・公表

- ①毎年1回、上記「現状把握」項目の数値を算出し、ホームページ等で広く公表する。
- ②本計画を実行性のあるものとするため、職員に対し、本計画の周知徹底を図る。