



檜枝岐村 特定事業主行動計画

令和7年4月

1 計画の基本的事項

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭や地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。また、平成27年8月には女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的とし、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

本計画は次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

本計画では、次世代育成支援対策及び女性活躍推進の取組を推進するため、本村の現状から課題を分析、課題解決に向けた目標・具体的な取組内容を設定します。この行動計画に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現及び全ての職員が活躍できる職場環境づくりを着実に進めてまいります。

2 計画の策定主体

- 檜枝岐村
- 檜枝岐村議会
- 檜枝岐村農業委員会
- 檜枝岐村選挙管理委員会
- 檜枝岐村教育委員会
- 檜枝岐村代表監査委員
- 檜枝岐村公営企業管理者

3 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間

※計画の進捗状況や計画期間中の制度改正などを反映させるため、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 公表

女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、年1回程度、各年度における取組の実施状況を檜枝岐村役場ホームページで公表します。

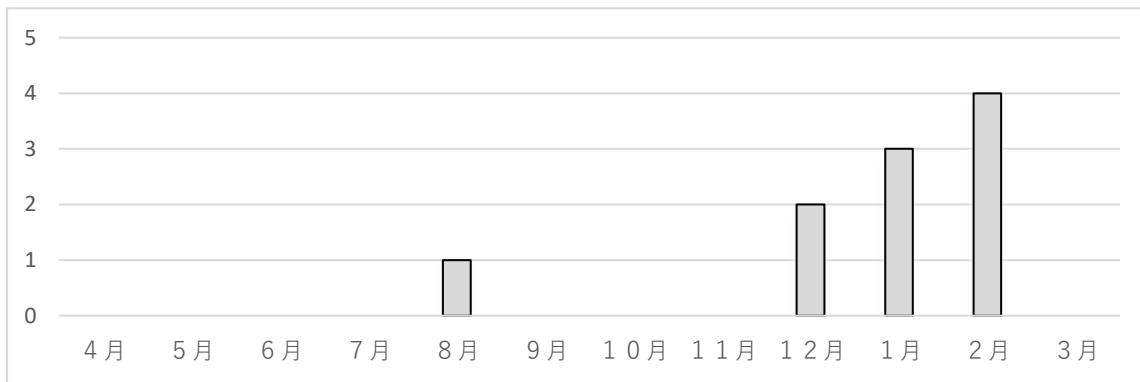
2 課題分析

1 超過勤務の状況

国道除雪の委託業務を含む村道や公共施設等の除雪業務に伴い、冬期間の超過勤務が月45時間を超える職員が多い傾向にありますが、年間360時間を超える職員はいませんでした。

部署別にみると、除雪業務のある観光施設事業所や、養魚場など管理施設の多い温泉・特産事業所が多く、男女別にみても除雪や施設管理を行う職員が男性であることから男性が多い傾向にあります。

【超過勤務が月45時間を超えた職員数】



【1人あたりの時間数】

年 間	月
77時間	6時間

【男女別時間数】

性 別	年 間	月
男 性	100時間	8時間
女 性	25時間	2時間

【部署別時間数】

部 署 名	年 間	月
総 務 課	39時間	3時間
住 民 課	36時間	3時間
産 業 建 設 課	41時間	3時間
教 育 委 員 会	68時間	6時間
観 光 課	19時間	2時間
温泉・特産事業所	127時間	11時間
観光施設事業所	298時間	25時間

2 年次有給休暇の取得状況

直近5年間の年休取得率は次のとおりです。

部署別にみると、シフト制による勤務の観光課、温泉・特産事業所、観光施設事業所の取得率が低い傾向にあります。

部 署 名	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
総 務 課	25.29%	25.24%	35.63%	30.48%	39.64%
住 民 課	28.29%	26.65%	36.54%	42.29%	36.34%
産 業 建 設 課	40.63%	41.67%	21.93%	37.50%	30.00%
教 育 委 員 会	36.09%	32.47%	48.91%	47.14%	44.76%
観 光 課	25.19%	21.21%	20.00%	23.75%	21.71%
温泉・特産事業所	0%	2.08%	8.75%	18.83%	15.42%
観光施設事業所	7.08%	13.00%	16.00%	15.00%	18.50%
全 体 平 均	23.68%	23.71%	28.21%	32.43%	30.66%

3 育児休業の取得状況

直近5年間の取得割合は次のとおりです。

女性の取得率は100%ですが、男性の取得率は0%となっています。

性 別	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
男 性	0%	0%	0%	0%	—
女 性	100%	100%	—	100%	—

※取得可能な職員が0名の場合は「—」表示

4 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

直近5年間の取得割合は次のとおりです。

配偶者出産休暇は令和4年度から100%を維持していますが、育児参加のための休暇の取得率が低い状況です。

休 暇 種 別	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
配 偶 者 出 産 休 暇	0%	33%(2 日)	100%(1 日)	100%(2 日)	—
育児参加のための休暇	0%	33%(5 日)	100%(5 日)	0%	—

※取得可能な職員が0名の場合は「—」表示

※表中()内は取得平均日数

5 離職の状況

直近5年間の離職の状況は次のとおりです。

男女差や特定の年齢層の退職はみられませんが、自己都合による早期退職が多い傾向です。

性 別	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
男 性	1人	1人	1人	1人	3人
女 性	1人	1人	4人	0人	0人

6 採用の状況

直近5年間の採用の状況は次のとおりです。

女性の採用が若干多い傾向ですが、全体の職員数でみると女性の割合が31%と少ない状況です。

性 別	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
男 性	1人	0人	1人	1人	1人
女 性	1人	2人	0人	1人	2人

7 ハラスメント対策の整備状況

令和5年に制定した「檜枝岐村ハラスメント防止要綱」に則り、ハラスメント防止に努めています。

8 各役職段階の状況

令和6年における役職段階別の男女の差異は次のとおりです。

主査(3級)以上における女性職員の割合が低い傾向で、課長補佐(4級)以上においては女性職員が0名となっていますが、勤続年数が短い女性職員が多いことが要因だと考えられます。

【各役職段階の状況】

等級	女性職員の割合
1級	50%
2級	60%
3級	50%
4級	0%
5級	0%
6級	0%

【勤続年数の状況】

勤 続 年 数	女性職員の割合
1 ～ 5 年	50%
6 ～ 10 年	40%
11 ～ 15 年	50%
16 ～ 20 年	0%
21 ～ 25 年	25%
26 ～ 30 年	25%
31 ～ 35 年	0%
36 年 以 上	0%

3 具体的な取組内容

課題分析による現状を踏まえて、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を実施します。

1 職場環境の改善

目標 令和11年度までに時間外勤務月10時間未満を目指します

- ・特定の部署における長時間勤務を改善するため、適切な人員配置を検討します。
- ・長時間勤務の多い職員に対しヒアリングを実施し、業務改善を図ります。
- ・テレワーク・フレックスタイム制の活用による柔軟な働き方を推進します。
- ・新卒者・社会人経験者を問わず、職員の新規採用に努めます。

2 休みやすい環境づくり

目標 令和11年度までに有給休暇取得率を部署別で一律30%を目指します

- ・計画年休について改めて周知、年5日未満の取得職員数を減らします。
- ・オールラウンドの職員を育成し、休暇を取得している職員の職務をカバーできるよう努めます。
- ・DX化を推進します。

3 仕事と家庭の両立ができる職場環境づくり

目標 令和11年度までに男性の育児休暇取得率50%を目指します

目標 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率100%を目指します

- ・育児休暇制度、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の周知を徹底します。
- ・ハラスメントが生じないよう、啓発に努めます。
- ・業務配分の見直しなどを行い、休暇の取得しやすい環境づくりを目指します。

4 女性登用の促進

目標 令和11年度までに女性の採用試験受験割合50%以上を目指します

- ・採用面接時の面接官に女性の登用を検討します。
- ・女性職員の配属について、一定の部署に偏りが生じないように努めます。
- ・育児休業等を取得した女性職員の昇給・昇格について、不利益が生じないように努めます。
- ・一定の実務経験がある女性職員の管理職への登用を検討します。