

# 猪苗代町特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性活躍推進の取組)

令和3年3月

(令和6年3月一部改定)

猪 苗 代 町

# 目 次

## I 総 論

1 目的	1
2 本計画の位置付け	1
3 策定主体	2
4 計画期間	2
5 計画の推進方法	2

## II 現状と課題

1 職員採用試験受験者の男女比	3
2 採用職員の男女割合	3
3 平均継続勤続年数の男女差	4
4 管理職の女性割合	5
5 超過勤務の状況	6
6 年次有給休暇取得日数	7
7 育児休業取得率	8

## III 具体的な目標と取組内容

目標1 女性職員の役職別の登用割合	9
目標2 職員の超過勤務時間数	10
目標3 年次有給休暇の取得日数	11
目標4 育児休業の取得率	12
目標5 ハラスメント防止対策	13

## IV その他の取組

1 その他の取組	14
----------	----

# I 総論

## 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、こどもを産み育てやすい社会や職場とするために、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が平成27年3月31日までを期限とする時限立法として成立しました。同法において、地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画「特定事業主行動計画」を策定することとされ、本町においても平成17年度に「猪苗代町特定事業主行動計画」を策定し、平成27年3月31日までを計画期間として実施してきました。その後、次世代育成支援対策推進法の期限が10年間延長されたことから、計画の見直しを行い平成27年4月1日から令和3年3月31日までの6年間で第三期の計画期間として取組を進めてきました。

一方、女性の活躍に関しては、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、豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年8月「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、令和8年3月31日までを期限とする時限立法として成立しました。女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、地方公共団体に対し「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられており、本町においても平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間で計画期間として策定し、取組を進めてきました。

今般、それぞれの法律に基づく本町の特定事業主行動計画が、令和3年3月31日で計画期間が満了となるため、次期計画を策定するものです。

次期計画を策定するにあたっては、次世代育成支援対策推進法における職員の子育て支援の内容が、女性活躍推進法における女性職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や、男性の家庭生活への積極的な関与等などの要素と共通点があることから、それぞれの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的な取り組みとして推進することが効果的と判断し、それぞれの計画を統合した「猪苗代町特定事業主行動計画（次世代育成支援及び女性活躍推進の取組）」として策定するものであります。

## 2 本計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

### 3 策定主体

本計画の策定主体は、次世代育成支援対策推進法第8条及び女性活躍推進法第19条に基づき、猪苗代町長、猪苗代町議会議長、猪苗代町教育委員会、猪苗代町選挙管理委員会、猪苗代町監査委員、猪苗代町農業委員会とします。

### 4 計画期間

#### (1) これまでの本町における計画策定状況

##### ○次世代育成支援対策推進法

法令に基づく計画期間 平成17年4月1日から令和7年3月31日まで  
(平成27年3月31日までの期限を10年延長)

【第1期】 平成18年4月1日から平成22年3月31日まで

【第2期】 平成22年4月1日から平成27年3月31日まで

【第3期】 平成27年4月1日から令和3年3月31日まで

##### ○女性活躍推進法

法令に基づく計画期間 平成28年4月1日から令和8年3月31日まで

【第1期】 平成28年4月1日から令和3年3月31日まで

#### (2) 次期計画期間

計画期間は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画とするため令和3年4月1日からの5年間とします。

【計画期間】 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

### 5 計画の推進方法

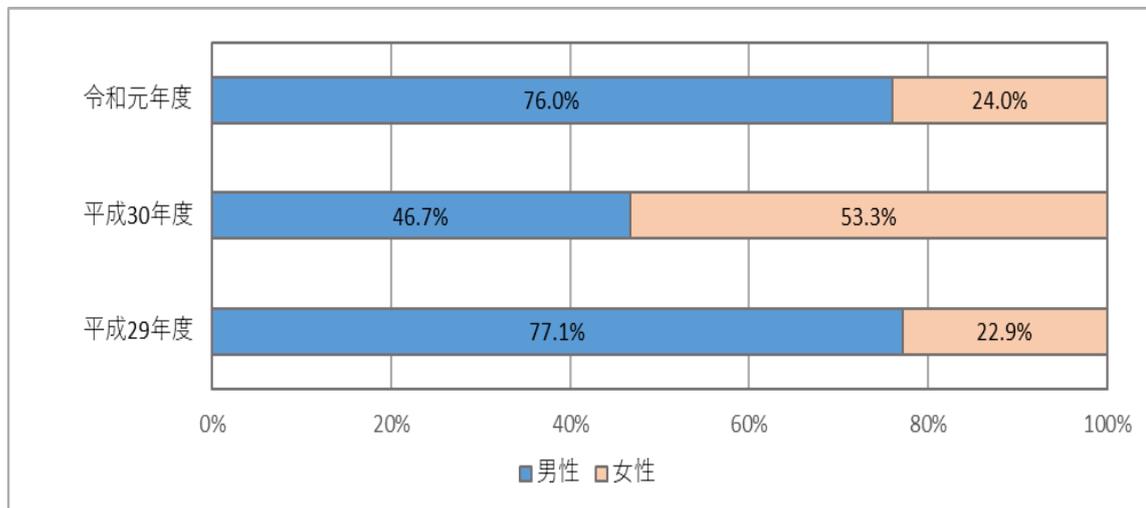
計画を次のとおり推進します。

- ・研修・講習、情報の提供等を管理職や職員（会計年度任用職員を含む）を対象に実施します。
- ・職員を対象に仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を実施します。
- ・啓発資料の作成・配布により、計画の内容を職員に周知徹底します。
- ・計画の推進にあたっては、常に職員のニーズを把握し、必要な見直しを図りながら進めます。

## Ⅱ 現状と課題

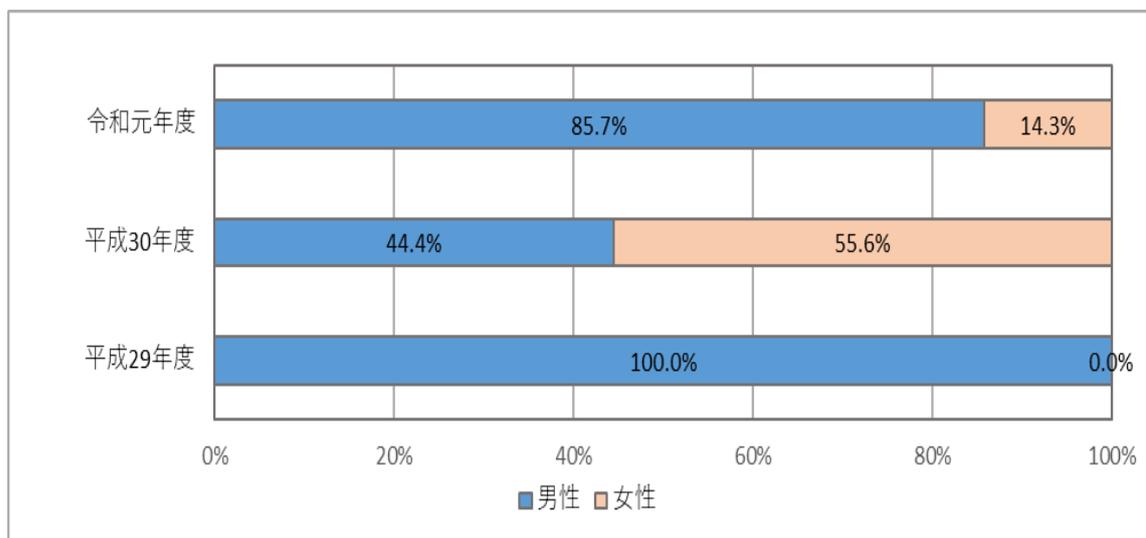
猪苗代町における現状と課題は次のとおりです。※各数値は会計年度任用職員を含んでいません。

### 1 職員採用試験受験者の男女比



過去3年間の職員採用試験受験者の男女割合は、平成30年度は約半数であるが、平成29年度及び令和元年度における女性割合はそれぞれ22.9%、24.0%であり、3年間における平均割合は約33%になっています。

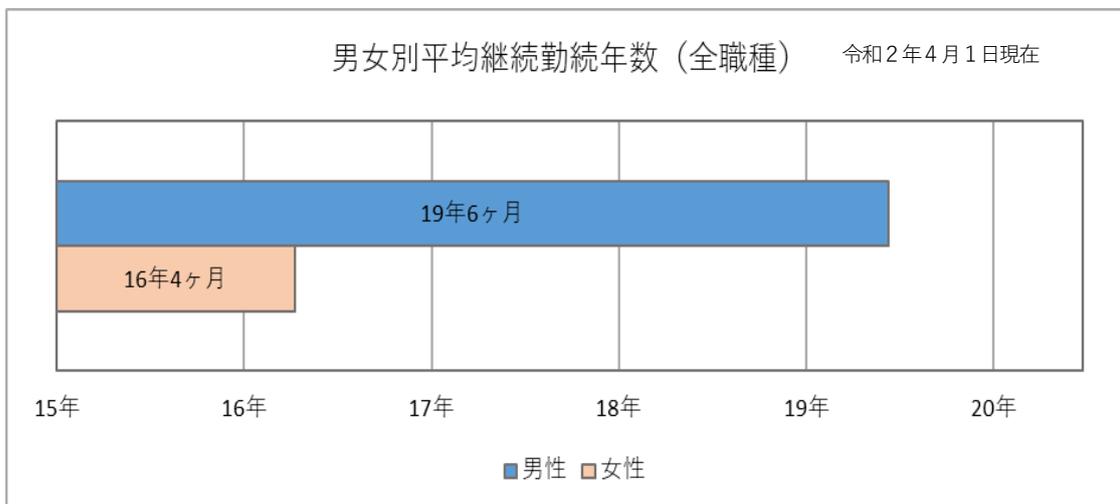
### 2 採用職員の男女割合



各年度で男女割合に偏りがあり、平成29年度においては女性職員の採用はありませんでした。

女性職員の活躍を推進する上で、基礎的な部分になる職員採用試験時における女性受験者数の増加に向けて、取組を行う必要があります。

### 3 平均継続勤務年数の男女差



平均継続勤務年数（職種別）

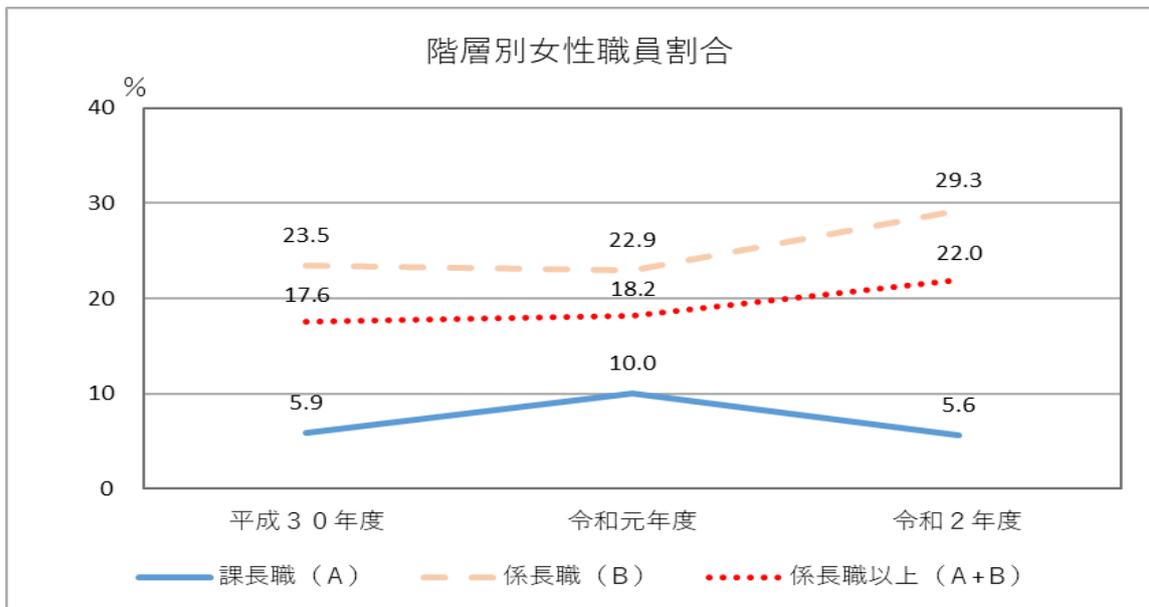
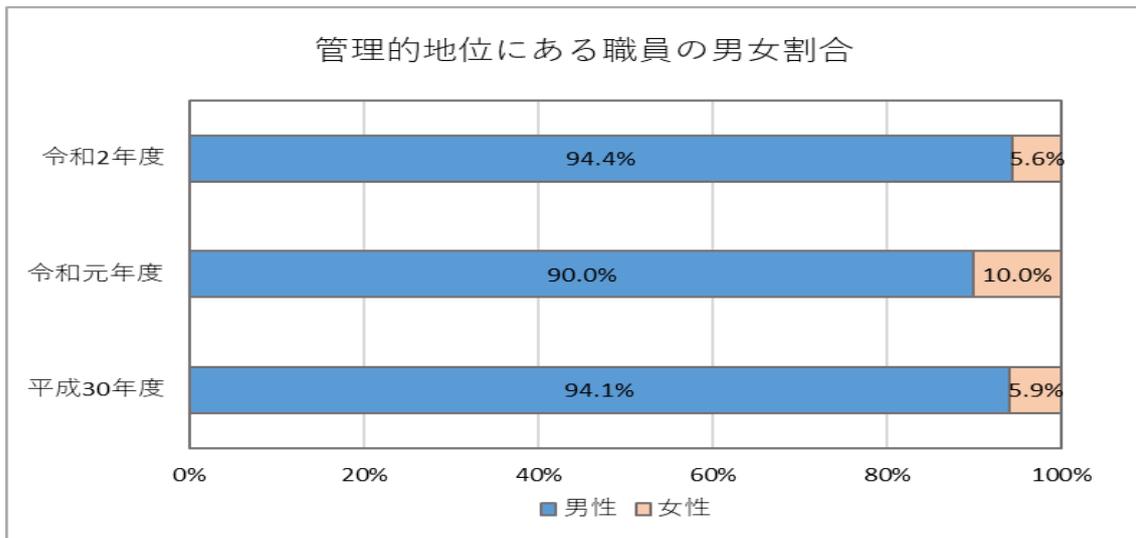
令和2年4月1日現在

区分	一般職		技術職		保健師		保育教諭		全職種	
男性	87人	19年0ヶ月	11人	24年10ヶ月	1人	0年0ヶ月	0人	0年0ヶ月	99人	19年6ヶ月
女性	39人	18年6ヶ月	1人	32年0ヶ月	7人	12年6ヶ月	26人	13年7ヶ月	73人	16年4ヶ月
全体	126人	18年10ヶ月	12人	25年6ヶ月	8人	11年0ヶ月	26人	13年7ヶ月	172人	18年2ヶ月

令和2年4月1日現在の在職職員における平均継続勤務年数は、男性職員が女性職員よりも約3年長い状況であります。

職種別においては、男性職員の保健師は1人、保育教諭は0人と少数のため、一般職で比較した場合、男女差は6ヶ月程度となり、ほとんど差がありません。

#### 4 管理職の女性割合

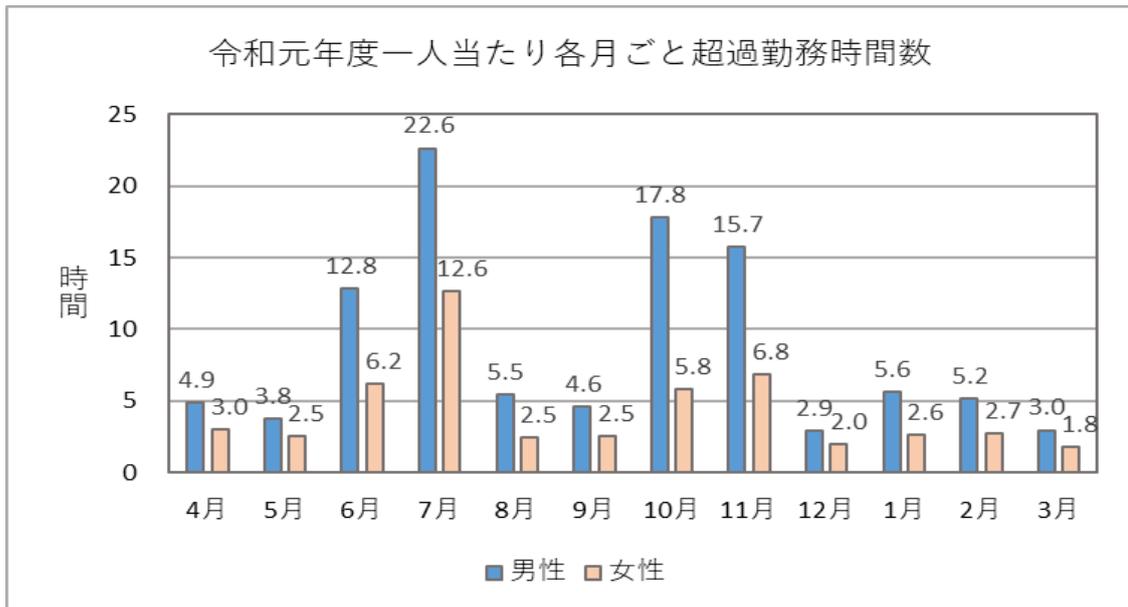


管理的地位（課長職）にある職員の女性職員割合は、平成30年度まで約6%で推移し、令和元年度で10%に到達したものの、令和2年度は5.6%と平成30年度と同程度の割合に戻っています。

係長職では令和元年度まで約23%程度で推移していましたが、令和2年度において約30%まで割合が増えています。

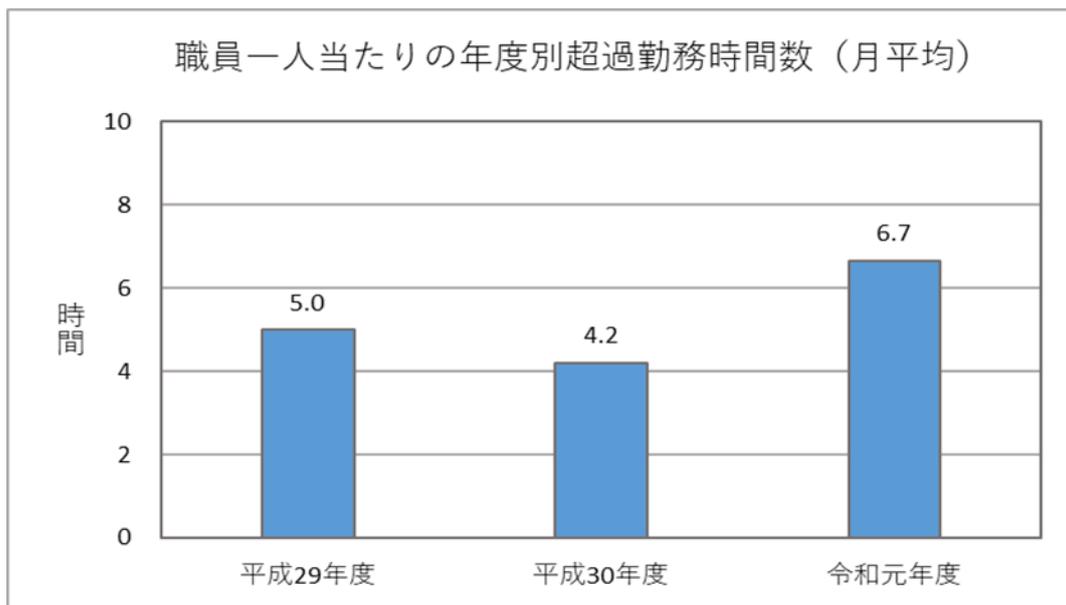
指導的立場にある係長職以上の職員のうち、女性職員の占める割合は、令和2年度において22%ではありますが、課長職以上の女性職員割合は5.6%と低いため、女性職員の活躍の観点から管理職登用に向けた女性キャリア育成等の取組が求められます。

## 5 超過勤務の状況



超過勤務時間の上限（月45時間、年360時間）を超えた職員数・割合

区分	調査対象者数 (A)	月45hを超えた 職員数(B)	割合 (A/B)	年360hを超え た職員数(C)	割合 (C/A)
平成29年度	154人	21人	13.6%	0人	0.0%
平成30年度	156人	14人	9.0%	0人	0.0%
令和元年度	155人	13人	8.4%	0人	0.0%



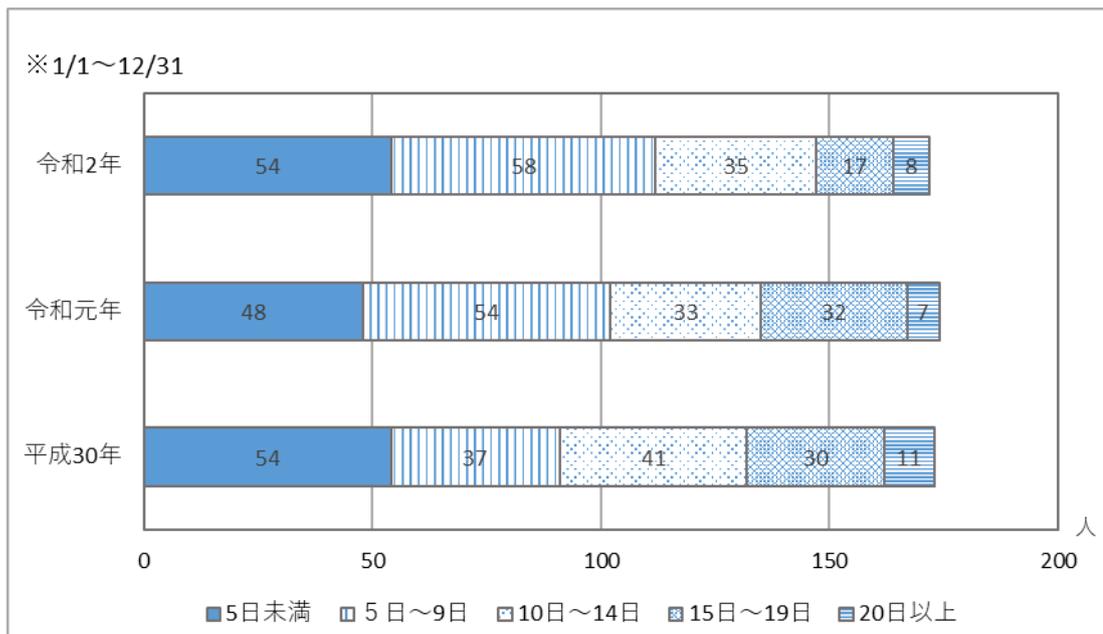
令和元年度における一人当たりの各月毎の超過勤務時間数は、男性職員が女性職員を上回っています。

超過勤務時間の上限について、月45時間を超える職員は年々減少傾向にあり、年間360時間を超える職員はいない状況にあります。

過去3年間における職員一人当たりの超過勤務時間数は、平成30年度には前年度より減少したものの、令和元年度は増加に転じ、平成29年度の時間数も上回っています。

これらの状況から男女通じての業務配分の見直しや、事務の簡素化・合理化、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進など、超過勤務時間数の縮減に向けた取組や職員の意識改革を図る必要があります。

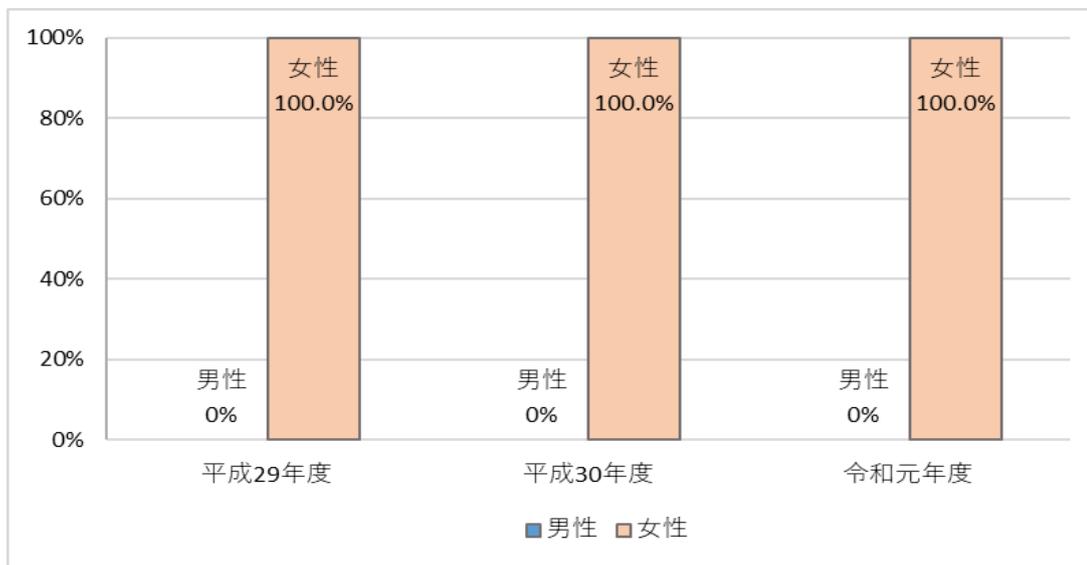
## 6 年次有給休暇取得日数



国の指針では一人当たり年間5日以上の子年次有給休暇の取得を推進していますが、本町においては取得日数が5日未満の職員は毎年約50人となっており、全体の約30%であります。

年次有給休暇の取得促進に向けた職員の意識改革や、取得しやすい職場の雰囲気づくりなどの取組が求められます。

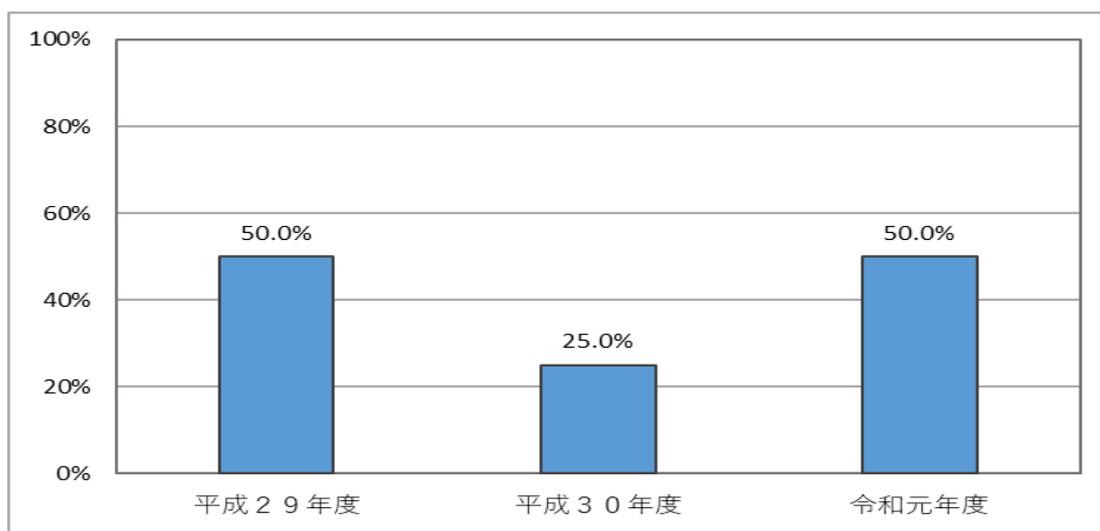
## 7 育児休業取得率



過去3年間の育児休業取得率は、女性職員は100%に達していますが、男性職員は取得者がいない状況にあります。

女性の活躍を推進する上で、男性の育児参加は重要な要素の一つであるため、男性職員の育児休業の取得促進についての取組が求められます。

## 8 男性職員の配偶者出産休暇の取得率



過去3年間の男性職員の配偶者出産休暇の取得率は、平均約40%程度になっています。毎年対象者は2人から4人程度で、うち取得者は1人から2人であり、男性職員に対し育児休業と合わせ取得促進に向けての意識啓発の取組が必要です。

### Ⅲ 具体的な目標と取組内容

猪苗代町では次の5つの取組を実施します。

#### 【目標1】 女性職員の役職別の登用割合

令和7年度までに管理職に占める割合を10%以上とすることを目指します。

令和7年度までに係長職に占める割合を30%以上とすることを目指します。

- 性別にとらわれない職員採用に努めるとともに、女性の技術職について積極的な募集及び採用に努めます。
- 職員採用試験における女性受験者の底上げを図るため、県主催の合同企業説明会やパンフレット作成などのPR事業等に積極的に参加します。
- 女性職員が、政策立案、計画策定、対外折衝、危機管理などのマネジメント能力が必要となる業務を経験できるよう、これまで女性職員があまり配置されてこなかった職務、ポストにも、適性を見極めながら広く配置することにより職域の拡大に努めます。
- 女性職員が男性職員と同様にさまざまなキャリア・経験を積んでいくためには、人事配置に加え、事務分担においてもキャリア形成を意識する必要があることから、管理職の意識を高める取組を進めます。
- 管理職は、人事評価における面談を通して、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図ります。
- 女性職員にとって自身のキャリアや働き方について相談できる先輩職員は貴重であり、こうしたニーズに応えられる相談しやすい仕組みづくりについて検討します。
- 性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいて、管理職への女性の登用拡大を図ります。
- 職員全体が持てる力を発揮できるよう適材適所の人事配置を行うなかで、係長職に占める女性職員の割合を高める取り組みを進め、女性職員のさらなる活躍に努めます。

## 【目標2】 職員の超過勤務時間数

上限時間 令和7年度 月45時間以内の達成を目指します。

上限時間 令和7年度 年間360時間以内の継続に努めます。

- 常態的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、管理職が中心となり、超過勤務縮減に向け努力し、子育てをする職員が仕事と育児を両立しやすい環境を整えていきます。
- 妊娠中の職員の深夜勤務については原則命じないこととし、超過勤務・休日勤務については本人の希望に応じ命じないこととします。
- 小学校就学前の子どもを養育している職員に対しては、本人希望に応じ、深夜勤務を命じないこととし、超過勤務については時間数を制限いたします。
- 子育て中の職員の負担軽減及び公務能率の向上のため、公務に支障がない範囲で個別の事情に応じた勤務時間を選択できるよう体制の整備に努めます。
- 超過勤務の減縮についてマネジメント能力の観点から人事評価を活用し、管理者のコスト意識や事務効率化に向けた業務改善の推進に取り組めます。
- 管理職は職員の超過勤務状況等を的確に把握し、事務量の不均衡があれば業務配分の見直しを行います。
- 定例・恒常的業務に係る事務処理の合理化・マニュアル化を図り、業務の見直しを徹底します。
- 時間的制約のある職員でも生産性の高い働き方ができるように業務の優先順位や業務プロセスの見直しを行います。
- 超過勤務の多い部署については総務課で把握し、注意喚起を行います。

### 【目標3】 年次有給休暇の取得日数

令和7年度までに一人当たり年間5日以上の取得を目指します。

- 管理職等が率先して年次有給休暇等を取得することにより、職場での協力と取得しやすい雰囲気づくりを推進します。
- 管理職は、所属する職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を促進していきます。
- 国民の祝日や夏季休暇、リフレッシュ休暇と合わせた年次有給休暇の取得を促進していきます。
- 配偶者の出産休暇に合わせた年次有給休暇の取得を促進し、父親の育児参加意識の醸成を図ります。
- 職員が、職員やその家族の記念日（誕生日など）、こども園や学校の行事参加等の際に休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいきます。
- 子どもの看護のための特別休暇制度を周知し、利用促進を図るとともに、取得できる雰囲気づくりに努めます。

#### 【目標4】 育児休業の取得率

女性職員の育児休業取得率 令和7年度まで100%を維持します。

男性職員の育児休業取得率 令和7年度までに85%以上を目指します。

男性職員の配偶者出産休暇取得率 令和7年度まで100%を目指します。

- 育児休業、配偶者出産休暇など仕事と家庭を両立する制度やその活用の在り方などに関する情報を提供します。
- 妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職員が妊娠を申し出た場合は、業務分担の見直しを行うなど、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。
- 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。
- 育児休業、育児短時間勤務等の周知を図るとともに、職場の意識改革を行い、特に父親となった男性職員が、親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、育児休業制度や育児短時間勤務制度などの利用を促し、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
- 所属長は育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに業務分担の見直しを行います。
- 各職場において、育児休業中の職員に対する業務状況や職場の状況等の情報提供に努めるとともに、復帰後は業務遂行に必要な研修を行うなど、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰に努めます。
- こども園、保育所等の職員が育児休業から復帰する際に通勤等に配慮して園の配属を行います。

### 【目標5】 ハラスメント防止対策

ハラスメントのない職場づくりに努めます。

- セクシャルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメント等あらゆるハラスメントを防止するため、研修を実施しハラスメントに対する理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう良好な職場環境の確保に努めます。
- 管理職はもちろん全ての職員が、他の職員に対する言動に注意を払うなど、ハラスメントのない働きやすい職場環境に努めます。
- ハラスメントについての相談体制の整備等を実施します。

#### IV その他の関連事項

##### 1 その他の取組

次世代育成支援対策に関する事項として地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むため以下の取組を積極的に推進していきます。

- 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、職員も地域社会の構成員として、子ども・子育てに関する地域活動（子どもが参加する行事、防犯、交通安全、その他の活動等）に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。
- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休憩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。
- 関連部署と連携し、研修等を通じ職員の意識改革及び職員のワーク・ライフ・バランスの促進を図ります。
- 計画の周知、推進及び相談窓口は、総務課が担当し、関係各課等及び関係機関と連携して推進します。