
能登町特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和2年4月

(令和5年10月一部改訂)

能 登 町

はじめに

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本町においても、平成17年から10年間（前期5年、後期5年）について、「能登町次世代育成支援行動計画」を、平成27年には、「第二次能登町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、平成27年8月に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。

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、国及び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、本町においても、平成28年4月に「能登町特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

女性職員の活躍を推進していく上では、性別に関わりのない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用のほか、長時間勤務の是正など仕事と生活の調和（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が必要な要素であり、これらについては、女性の活躍と密接な関係にある子育て支援においても多くの点で共通しており、今回の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たっては、「女性の活躍」と「子育て支援」の2つの視点を踏まえ、一体的な取組として、推進法に基づく特定事業主行動計画について必要な改訂を行い、2つの計画を統合した、「能登町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定することとしたものです。

令和2年4月

能登町長

能登町議会議長

能登町教育委員会

能登町農業委員会

第1章 総論

1. 目的

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、本町女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう子育て支援に関する取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2. 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間において、本計画の進捗状況等に応じて必要な改訂を行うこととし、計画期間は次のとおりとします。

[前期] 令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間

[後期] 令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間

3. 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取り組みや実績などの実施状況について、毎年能登町ホームページへの掲載により公表することとします。

第2章 状況把握・分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての本町の状況は次のとおりです。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

本町においては、職種による偏りが見られるものの、約半数が女性職員の採用となっています。今後も、一般行政職における女性志望者の拡大につながるような方策を進めます。

<女性職員の採用割合の推移> ※「－」の表記は男女とも採用なし

職 種	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
一般行政職	66.7%	50.0%	57.1%
保育士	100.0%	100.0%	100.0%
看護師	83.3%	100.0%	100.0%
技能労務職	－	0.0%	50.0%
全職員	36.4%	60.0%	52.9%

2. 管理職に占める女性職員の割合

管理職の女性割合については、低い数値となっていますが、管理職に登用する昇任試験の対象者及び受験する職員も増えてきています。

今後も女性職員が、自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備推進する必要があります。

<管理職の女性割合> ※平成 30 年 4 月 1 日現在

役職段階	女性割合
課長補佐以上	20.0%

3. 各役職段階の職員の女性割合

役職段階別でみると、課長級以上の管理職において、女性職員の割合が低くなりましたが、課長補佐以上の管理職が伸びており、人事評価を公平に活用した昇任昇格により、女性の管理職が増えつつあることがわかります。

今後も、女性職員のキャリア形成の支援を行うとともに、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、積極的に管理職を目指せるような環境づくりが求められます。

＜各役職段階の職員の女性割合＞ ※平成 30 年 4 月 1 日現在

役職段階	平成 30 年 4 月 1 日		平成 27 年 4 月 1 日
	女性割合	平成 27 年 4 月 1 日からの伸び率	女性割合
課長・課参事	0.0%	-100.0%	3.2%
課長補佐	34.8%	97.6%	17.6%
主幹	28.9%	-32.7%	42.9%
係長・主査	42.4%	6.5%	39.8%
主事	38.6%	13.3%	34.1%

4. 継続勤務年数の男女差

一般行政職では、男女間で大きな差はありませんでしたが、技能労務職においては女性が約 9 年長いという結果となりました。これは技能労務職員を原則退職不補充としているなかで、近年採用した技能労務職員に女性が少なかったことが要因であると考えられます。また、保育士、看護師では男性の採用がほぼないことがわかります。

引き続き職員が生き生きと働き続けることができるような職場環境の整備に努めていかなければなりません。

＜男女別の継続勤務年数＞ ※平成 30 年 4 月 1 日現在

職 種	男性	女性
一般行政職	20.2 年	18.3 年
保育士	—	14.1 年
看護師	2.3 年	13.3 年
その他医療	12.3 年	14.4 年
技能労務職	14.4 年	23.9 年
全職員（正規職員）	17.8 年	15.8 年

5. 超過勤務の状況

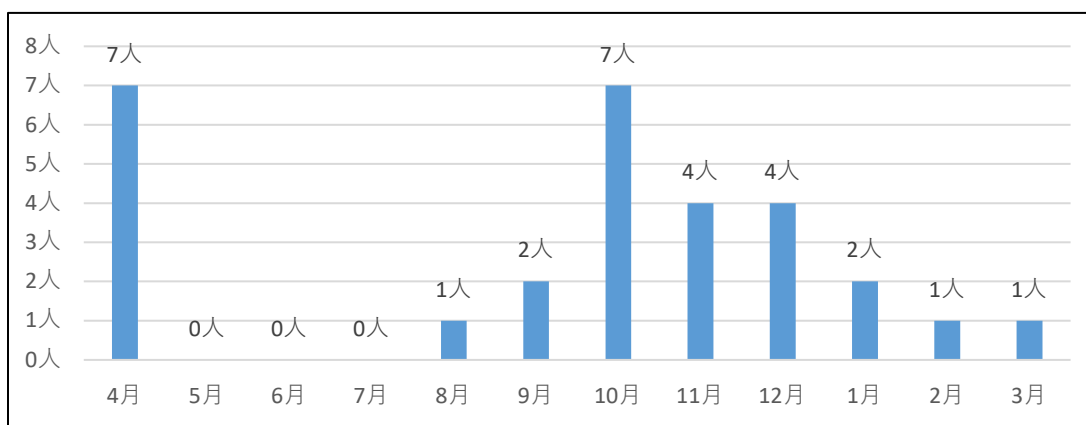
行事、予算編成等により、偏った時期に時間外勤務が1月に45時間を超える職員がいることがわかります。また、災害対応により時間外勤務が1年間に360時間を超える職員が若干いました。

災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務以外に職員が、上限を超えた時間外勤務を命ぜられないよう業務の平準化等に取り組む必要があります。家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、引き続き、超過勤務の縮減に取り組めます。

＜超過勤務時間数の月平均値＞ ※平成30年度

平均超過勤務時間数	15.1時間／月
-----------	----------

＜時間外勤務が1月45時間を超える職員数－本庁関係－＞ ※平成30年度

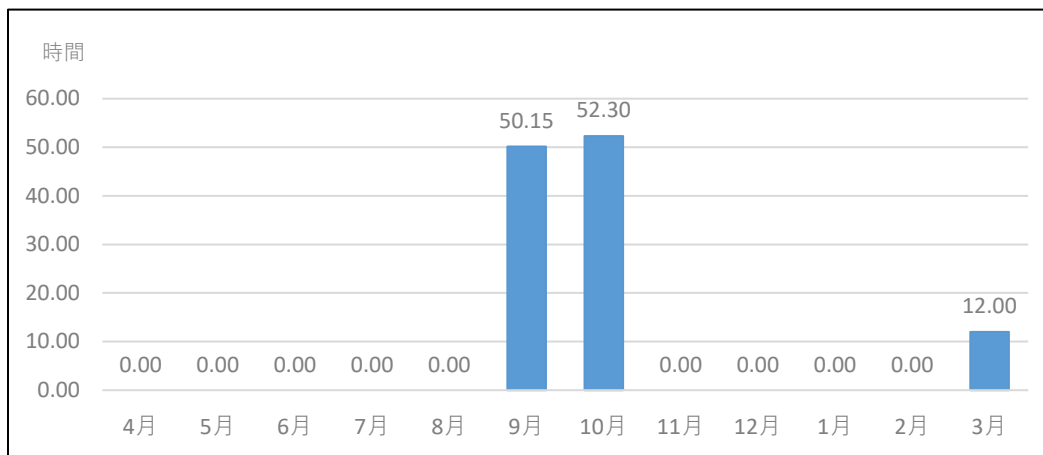


＜時間外勤務が1月45時間を超える職員数－本庁関係以外－＞※平成30年度
該当なし

＜時間外勤務が1年360時間を超える職員数－本庁関係－＞※平成30年度
2名

＜時間外勤務が1年360時間を超える職員数－本庁関係以外－＞※平成30年度
該当なし

<管理職員の超過勤務時間一本庁関係一> ※平成 30 年度



<管理職員の超過勤務時間一本庁関係以外一> ※平成 30 年度

該当なし

6. 休暇の取得の促進

<年次有給休暇の平均取得日数> ※平成 30 年

10.3 日

町職員の年次休暇に係る平均取得日数は、前計画策定時（平成 21 年：7.1 日）に比べ若干増加しているが、全国市町平均（平成 25 年：10.8 日）と比べると依然として低い水準である。そのため、今後も休暇の計画的取得を促し、年次休暇の取得を推進します。

また、部署によって取得日数の偏りが見られるため、人事管理等も含め年次休暇を取得しやすい環境の形成にも努めるものとします。

7. 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率、取得期間については、女性職員は 100%に達していますが、男性職員で取得したものはありませんでした。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加は重要な要素の一つであり、男性職員の子育て支援制度活用の推進に取り組む必要があります。

<男女別の育児休業取得率> ※平成 30 年度

性別	取得率
男性	0.0%
女性	100.0%

<男女別の育児休業取得期間> ※平成 30 年度

	男性	女性
5 日未満	0.0%	0.0%
2 週間未満	0.0%	0.0%
1 年未満	0.0%	90.0%
1 年以上	0.0%	10.0%
合計	0.0%	100.0%

8. 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

女性職員が職場で活躍するためには、男性の育児参加の休暇取得の促進を図る必要があります。休暇制度の周知により取得率は伸びてきていますが、引き続き休暇取得の促進に取り組む必要があります。

<男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等> ※平成 30 年度

休暇種類	取得率
配偶者出産休暇	28.6%
育児参加のための休暇	0.0%

<男性職員の配偶者出産休暇の取得日数分布> ※平成 30 年度

未取得	71.4%
1 日未満	0.0%
1 日以上 2 日未満	14.3%
2 日	14.3%

9. セクシャルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する研修を実施し、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。

- 対応マニュアル等の整備・周知及び相談窓口の設置状況 作成整備中
- ハラスメント関係研修 令和 2 年度実施予定

第3章 具体的な取組内容

本町における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

1. 採用

① 広報活動等の強化

- ・採用者向けの職員採用試験案内の際し、福利厚生制度の紹介として、仕事と子育ての両立支援制度の概要を掲載するなど、女性が働きやすい職場であることのPRを積極的に行います。

2. キャリア形成支援

【数値目標】【管理職の女性割合】・・・・・・・・22.0%以上
※課長補佐級以上の職員

① 研修の充実

- ・業務関連研修への積極的な参加を進めるとともに、ワークライフバランスに関する研修を実施し、仕事と家庭の両立を図ったうえでのキャリア形成支援を行います。

② 管理職員への登用

- ・施策や方針の立案、実施等における女性の参画の拡大を図るため、公平な人事評価を活用した昇任昇格を行い、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

③ 自主研修支援制度の活用

- ・自主研修制度の活用について周知を図り、さらなる向上を目指す職員の支援を行います。

3. 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】

時間外勤務が1月45時間を超える職員数ー本庁関係ー・・・0人

時間外勤務が1月45時間を超える職員数ー本庁関係以外ー・・・0人

【数値目標】

管理職員の超過勤務時間ー本庁関係ー・・・0人

管理職員の超過勤務時間ー本庁関係以外ー・・・0人

① 超過勤務の縮減

- ・職員が、家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなど取組を促進するための意識啓発を行います。
- ・業務をチームとして共有し、また平準化することにより、特定個人に業務が集中することがないように取り組み、また管理職員は、事務の偏りが無いよう事務の分担（再分担）を行います。
- ・職員は、出退勤等の勤務情報をシステムにより正確に記録・報告し、所属長は、所属職員の勤務状況を常に把握するよう努めます。

【数値目標】 年次有給休暇の平均取得日数・・・12日

① 休暇の取得の促進

- ・学校行事や学校の夏休み、冬休みなどの期間、また、家庭の記念日などに、職員が互いに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。
- ・職場内での相互協力により、業務に支障のない範囲で、年次有給休暇や夏期休暇などの連続休暇の取得を推奨します。

【令和5年10月改定】

【数値目標】 令和7年までに

男性の育児休業取得率・・・85.0%

男性の育児休業取得期間・・・1週間以上

【数値目標】

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等・・・・・・・・75.0%

男性職員の配偶者出産休暇等の取得日数・・・・・・・・2日以上

① 育児休業等の取得の促進

- ・男性職員の育児参加と育児休業や休暇等の制度の積極的な利用を促すため、グループウェアやハンドブック等を用いて周知を図るとともに、休暇を取得しやすい環境作りを行います。
- ・育児短時間勤務制度及び育児部分休業制度を利用した、仕事と育児の両立が可能となるような柔軟な勤務形態の整備を図ります。

4. その他の取組内容 【令和5年10月改定】

① 子育て支援制度の周知徹底

- ・「子育て支援ハンドブック」を全職員に周知し、男女を問わず育児休業等を取得しやすい職場環境作りを行います。

② 人事評価制度の適切な理解・運用

- ・評価項目と関係のない事項（性別、育児休業等の取得など）によって不当な評価を受けることがないことなど、人事評価に対する適切な理解を得られるよう、研修等にて制度の周知を行うとともに、評価者には適切な運用を行うよう評価者を対象とした研修を実施します。

③ 心の健康づくり計画の着実な実践

- ・全職員を対象としたストレスチェックを継続して実施します。
- ・ストレスへの対処法や、管理職員の役割についての正しい知識と理解を得るための研修を実施します。

④ 固定的な性別役割分担意識の是正

- ・男女共同参画の趣旨に反する、理由のない性別役割分担意識の是正のため、各職種、年齢層に対し研修等を通じた意識啓発を行います。
- ・セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行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。

⑤ テレワーク等の多様な働き方の整備

- ・在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、国及び他の地方公共団体の動きを見ながら研究を進めます。

⑥ 地域貢献活動の促進

- ・各職員は、住民に対して行政サービスを提供する町職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されています。そのため、年次有給休暇等を活用し、子どもの健全育成や地域団体等の活動への積極的な参加を推奨します。

⑦ 不妊治療を受けやすい職場環境づくり

- ・仕事と不妊治療の両立ができるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、各種休暇制度等の利用可能な制度の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

4. おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会環境づくりが大切です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人ひとりがこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、能登町役場における「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現を図ります。