
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8年4月

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、健やかに育つ環境の整備は喫緊の課題です。あわせて、女性が、職業生活において、その希望に応じて能力を十分に発揮し、活躍できる環境の整備も重要となっています。

また、女性職員の活躍推進においては、性別に関わりのない公正な職務の機会付与と適切な評価に基づく登用が不可欠です。さらに、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、男女を問わず、家事、育児や介護等をしながら活躍できる職場環境づくりが必要であり、本町においても、自ら取り組んでいくことが必要です。

これまで、本町では、次世代育成支援対策推進法（以下「推進法」という。）にともなった、平成17年から10年間（前期5年、後期5年）に「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、また、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。）に伴い、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。

令和2年からは、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、また、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、前期、後期と計画期間を分け、取り組んできました。

この度、令和7年度末をもって当計画の後期期間が終了することから、必要な見直しを行い、新たに計画を策定するものです。

令和8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家庭の両立を図ることができるよう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8年4月1日から令和13年3月31日までの5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ます。

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、半数を超える女性職員の採用となっています。今後も、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30年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職	57.1%	50.0%	40.0%
保育士	100.0%	100.0%	100.0%
看護師	100.0%	100.0%	83.3%
医療技師	－	33.3%	－
技能労務職	50.0%	－	－
全職員	52.9%	61.1%	69.2%

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、依然として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＞

役職段階	※平成30年 4月1日現在	※令和5年 4月1日現在	※令和6年 4月1日現在
課長補佐以上	20.0%	25.0%	28.8%

3. 各役職段階の職員の女性割合

役職段階別でみると、管理職や課長相当職において、女性職員の割合が低くなりましたが、課長補佐相当職以上が伸びており、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>

役職段階	令和 6 年度		令和 2 年度
	女性割合	令和 2 年度からの 伸び率	女性割合
管理職割合	28. 8%	3. 8%	25. 0%
課長相当職	17. 6%	11. 3%	6. 3%
課長補佐 相当職	41. 9%	6. 5%	35. 4%
係長相当職	45. 8%	△0. 1%	45. 9%

4. 超過勤務の状況

令和 6 年能登半島地震が発生したことによる災害対応により令和 5 年度以降、超過勤務が増加しています。

令和 4 年度で状況把握、分析すると、課税時期や予算編成等により、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。

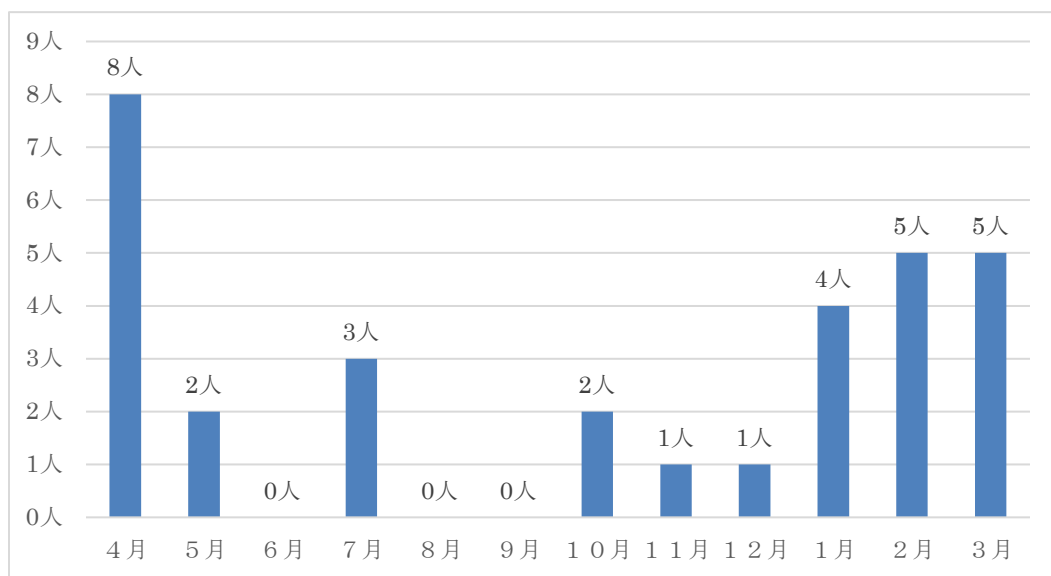
災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務以外に職員が、上限を超えた時間外勤務を命ぜられることがないよう業務の平準化等に取り組む必要があります。引き続き、超過勤務の縮減に取り組みます。

<超過勤務時間数の月平均値>

	平成 3 0 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
平均超過勤務時間数	15.1 時間／月	19.8 時間／月	21.4 時間／月

<時間外勤務が 1 月 45 時間を超える職員数一本庁関係> ※令和 4 年度

※令和 6 年度は能登半島地震発生による災害対応のため超過勤務が例年以上に過大のため令和 4 年度を参照にしている



＜時間外勤務が1月45時間を超える職員数－本庁関係以外－＞※令和4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－＞※令和4年度
該当なし

＜時間外勤務が1年360時間を超える職員数－本庁関係以外－＞※令和4年度
該当なし

5. 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率については、男性職員で取得する職員も多くなってきました。しかしながら、仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏り、依然として男性職員の利用が低い現状にあります。男性職員の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	令和5年度	令和6年度
男性	0.0%	40.0%	50.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%

＜男女別の育児休業取得期間＞

	平成30年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
1月超3月以下	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
3月超6月以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6月超9月以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
9月超12月以下	0.0%	85.7%	0.0%	100.0%
12月超24月以下	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
合計	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%

＜男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等＞

休暇種類	平成30年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇	28.6%	60.0%	0.0%
育児参加のための休暇	0.0%	60.0%	50.0%

＜男性職員の配偶者出産休暇の取得日数分布＞

	平成30年度	令和5年度	令和6年度
未取得	71.4%	40.0%	100%
1日未満	0.0%	0.0%	0.0%
1日以上2日未満	14.3%	20.0%	0.0%
2日	14.3%	40.0%	0.0%

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、仕事と家庭の両立支援制度の概要を掲載するなど、性別にかかわらず働きやすい職場であることのPRを引き続き積極的に行います。

2. キャリア形成支援

【数値目標】【管理職の女性割合】・・・・・・・・35.0%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】
超過勤務時間－本庁関係－・・・・・・・・平均 10 時間／月
超過勤務時間－本庁関係以外－・・・・・平均 10 時間／月

① 超過勤務の縮減

- ・職員が、男女を問わず、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直すなど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、事務の偏りがいないよう事務の分担（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等により正確に記録・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】

男性職員の育児休業取得（2週間以上）率・・・・・・・・85.0%

【数値目標】

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等・・・・・・・・100.0%

② 育児休業等の取得の促進

- ・男女を問わず、育児休業等などの制度の積極的な利用を促すため、グループウェアや支援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職場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、仕事と家庭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

① 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。

② 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。

③ ハラスメント等の防止

- ・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。

④ 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、仕事と家庭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。

⑤ 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。

⑥ 家事・育児・介護を両立しやすい環境整備づくり

- ・急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、仕事と家庭の両立ができるよう、家族の看護休暇をはじめ、介護のための短期休暇や長期の介護休暇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ます。

⑦ 女性の健康上の特性に係る取組

- ・健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであるが、特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きく、女性の健康上の特性への理解を深めるためヘルスリテラシー向上のための取組や、女性だけでなく職員全員を対象として取り組むために健康管理アプリを活用することを推進します。