

# 磐梯町特定事業主行動計画

(第4期)

令和3年度～令和6年度

令和3年3月

磐 梯 町

## 目 次

### 第1章 総 論

1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1

### 第2章 現状と分析

1 女性職員の採用割合	2
2 職員の女性割合	3
3 平均勤続年数の男女差異	4
4 各役職段階に占める女性職員の割合	5
5 男女別育児休業取得率	6
6 男性職員の配偶者出産休暇取得率	6
7 職員超過勤務状況(月平均)	7
8 年次有給休暇平均取得率	7
9 ハラスメント対策	8

### 第3章 目標と取組内容

1 女性職員の採用	9
2 女性職員の登用	9
3 育児休業等の取得	10
4 超過勤務の縮減	11
5 年次有給休暇の取得	11
6 ハラスメントのない職場の実現	12

## 第1章 総論

### 1. 目的

磐梯町では、次世代育成支援対策推進法に基づく「磐梯町特定事業主行動計画」を策定し、計画の始期となる平成24年度より、全ての職員が多様で柔軟な働き方ができ、健康で充実した生活を送ることができるような対策を実施してきました。

平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されたことで、平成28年3月、第3期計画に法第15条の規定に基づく女性職員の活躍の推進に関する計画を追加、計画期間を平成28年度から5年間とする改訂を行い、事業を進めてきました。

今回の改定に当たり、第3期計画を継承しつつ、令和元年6月の「女性活躍推進法」の改正に伴う職場環境整備の新たな取組を示すとともに、全ての職員が、やりがいをもって働くことができる環境づくりや意識向上を目指した「磐梯町特定事業主行動計画（第4期）」を策定しました。

本計画は、次世代育成支援及び女性活躍推進を目的とする施策において目標を掲げ、目標を達成するための具体的な取組の内容と時期について明示しています。

### 2. 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

#### ○根拠となる法律

- ・次世代育成支援対策推進法 平成17年4月1日～令和7年3月31日  
(平成27年3月31日までの有効期限を10年間延長)
- ・女性活躍推進法 平成28年4月1日～令和8年3月31日・

### 3 計画の推進体制

○計画書の配布、公開を行い、この計画の内容について周知徹底を図ります。

○年度ごとに前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

## 第2章 現状と分析

### 1 女性職員の採用割合

#### (1)現状

	H29.4.1 採用	H30.4.1 採用	H31.4.1 採用	R2.4.1 採用
採用職員数	1人	0人	0人	2人
女性職員数	1人	0人	0人	2人
うち一般事務	0人	0人	0人	0人
うち保健師	1人	0人	0人	0人
うち保育士・幼稚園教諭	0人	0人	0人	2人
女性職員採用率	100.0%	-	-	100.0%

#### (2)分析

- 平成29年度から令和2年度の採用実績は女性のみとなっています。
- これは、採用に至った職種が、保健師、保育士・幼稚園教諭のみであり、女性比率の高い職種であったことが原因です。
- この結果だけでは、男女間の採用格差が存在するかは判断できません。

## 2 職員の女性割合

### (1)現状

	H29.4.1 現在	H30.4.1 現在	H31.4.1 現在	R2.4.1 現在
全体職員数	83 人	82 人	78 人	75 人
女性職員数	34 人	33 人	30 人	29 人
男性職員数	49 人	49 人	48 人	46 人
女性職員割合	41.0%	40.2%	38.5%	38.7%

### (2)分析

- 平成29年度から令和2年度の4年間、女性職員数は減少しています。
- これは、町が保育所を開設した際に、一斉に採用した女性保育士(幼稚園教諭)の集団が、定年により退職したことが原因です。
- 町は、定年者補充のため、新規職員を採用していますが、保育所を中心に正職員から会計年度任用職員へのシフトが進んでおり、正職員の女性比率が減少しています。

### 3 平均勤続年数の男女差異

#### (1)現状

	H29.4.1 現在	H30.4.1 現在	H31.4.1 現在	R2.4.1 現在
職員全体	19.2 年	20.0 年	20.1 年	20.0 年
女性職員	15.6 年	15.0 年	14.9 年	13.4 年
男性職員	21.8 年	21.8 年	23.4 年	24.1 年

#### (2)分析

- 職員全体の平均勤続年数に大きな変動はありませんが、女性職員の平均勤続年数が減少し、男性の平均勤続年数が増加しています。
- これは、勤続年数の長かった女性職員が定年により一斉退職したこと、若年層の女性比率が高いことが要因です。
- 過去10年間で、出産・育児を機に退職する女性職員はいませんでしたが、住所移転を伴う結婚により退職する女性職員は若干名いました。

〔参考：職員の年代別男女比率 R2.4.1 現在〕

	20 代	30 代	40 代	50 代	計
女性職員	6 人	12 人	6 人	5 人	29 人
男性職員	2 人	10 人	17 人	17 人	46 人
計	8 人	22 人	23 人	22 人	75 人
女性比率	75.0%	54.5%	26.1%	22.7%	38.7%

#### 4 各役職段階に占める女性職員の割合

##### (1)現状

(令和2年4月1日時点)

役職	人数	女性職員	男性職員	女性職員割合
参事・主幹 課長	12人	1人	11人	8.3%
主任主査 係長	20人	5人	15人	25.0%
主査	21人	10人	11人	47.6%
副主査	11人	6人	5人	54.5%
主事	11人	7人	4人	63.6%

##### (2)分析

- 課長職の女性比率は極端に低い状況です。
- これは、「P. 4 / 3 平均勤続年数の男女差異 [参考:職員の年代別男女比率 R2.4.1 現在]」で示した通り、女性職員が若年層に多いことと、高い年齢層の女性職員は専門職であり、課長職に任命されることが少ないことが要因です。

## 5 男女別育児休業取得率

### (1)現状

区分	年度	取得可能な職員数	取得者数	取得率
女性職員	平成 28 年度	3 人	3 人	100.0%
	平成 29 年度	1 人	1 人	100.0%
	平成 30 年度	5 人	5 人	100.0%
	令和元年度	4 人	4 人	100.0%
男性職員	平成 28 年度	2 人	0 人	0.0%
	平成 29 年度	4 人	0 人	0.0%
	平成 30 年度	1 人	0 人	0.0%
	令和元年度	2 人	0 人	0.0%

### (2)分析

○女性職員の育児休業取得率が100%であるのに対し、男性職員は0%となっています。

○職場に、育児は女性が行うものという雰囲気根強く残っており、また、男性職員が育児のため長期休業するという職場環境が整備されていない状況です。

## 6 男性職員の配偶者出産休暇取得率

### (1)現状

年度	取得可能な職員数	取得者数	取得率
平成 28 年度	1 人	1 人	100.0%
平成 29 年度	4 人	3 人	75.0%
平成 30 年度	1 人	1 人	100.0%
令和元年度	2 人	2 人	100.0%

### (2)分析

○男性職員の配偶者出産休暇の取得率はほぼ100%となっており、制度は定着していると判断できます。



## 7 職員超過勤務状況(月平均)

### (1)現状

年度	職員全体	女性職員	男性職員
平成 28 年度	10.3 時間	6.2 時間	13.9 時間
平成 29 年度	10.0 時間	7.0 時間	12.5 時間
平成 30 年度	8.6 時間	6.7 時間	10.0 時間
令和元年度	9.1 時間	6.3 時間	11.1 時間

※超過勤務手当が支給されない職員は対象外

### (2)分析

- 全体的に超過勤務の時間数は多くありません。
- 経年により、時間数の若干の減少が見られますが、これは、ハード事業の減少や、人事異動が少なく業務の習熟度が上がっていることが要因と考えられます。
- しかし、男性職員の時間数が女性職員の倍程度となっており、職員間に「女性は早く帰宅し家事を行う、男性は遅くまで働く」といった、古い固定観念が潜在的に存在している可能性があります。
- 同様に、超過勤務の多い業務には男性職員を配置するという人事配慮が行われていることもひとつの要因と考えられます。また、経常的に超過勤務を行っている職員もいることから、その解消に向けた取り組みが必要です。

## 8 年次有給休暇平均取得率

### (1)現状

期間	職員全体	女性職員	男性職員
H28 年 1 月～12 月	8.9 日	8.6 日	9.1 日
H29 年 1 月～12 月	9.0 日	8.8 日	9.1 日
H30 年 1 月～12 月	11.0 日	11.5 日	10.8 日
H31 年 1 月～R1 年 12 月	10.5 日	10.7 日	10.3 日

### (2)分析

- 義務化された年間5日取得を大きく上回っており、取得率は良好で、女性職員・男性職員による格差もありません。
- しかし、年次有給休暇取得が5日未満となっている職員も若干名いることから、その解消に向けた取り組みが必要です。

## 9 ハラスメント対策

### (1)現状

以下のような各種施策を実行し、ハラスメントのない職場づくりに努めています。

○警梯町職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する規程(令和2年4月1日施行)

○ハラスメント相談窓口設置(令和2年4月1日)

○ハラスメント研修

年度	参加人数
平成29年度	102名
平成30年度	100名
令和元年度	99名

○ハラスメント・アンケート(令和2年10月～／毎年10月に実施)

○ハラスメントに係る注意喚起(随時)

### (2)分析

○顕在化し、職務上の措置等を行ったハラスメント事件の他にも、アンケート結果によると、潜在化しているハラスメント又はハラスメント類似行為が存在していることが確認できます。

○ハラスメントが「人間関係」と「個人の主観」に起因している以上、組織においては不可避の問題であり、罰則や監視で抑制することも本質的な解決にはなりません。

○研修を通して「相互理解」と「他者尊重」の意識啓発を図り、日常において職員各自が心がけることで、職場のより良い雰囲気を醸成することが必要です。

## 第3章 目標と取組内容

### 1 女性職員の採用

#### (1) 目標

- 一般事務職員の女性採用比率  
**令和6年度 50%** を目指します。
- 保育士・幼稚園教諭の女性採用比率  
**令和6年度 90%** を目指します。

#### (2) 取組内容

- 今後も、組織の男女比率のバランスを考慮した採用を行うとともに、意欲と能力のある女性の採用に努めます。
- 保育士・幼稚園教諭の採用においては、男性を採用することにより女性の働きやすい環境が整うことから、男性の採用も積極的に推進するよう努めます。

### 2 女性職員の登用

#### (1) 目標

- 係長職以上の女性管理職比率  
**令和6年度 30%** を目指します。

[参考: 第3期計画(改定)からの推移]

「P. 5 / 第2章 現状と分析 4 各役職段階に占める女性職員の割合」で分析したように、①女性職員が若年層に多い、②高い年齢層の女性職員は専門職であり課長職に任命されることが少ない、という現状を踏まえ、第3期計画(改定)の目標であった「管理職(課長)」を、「係長職を含めた管理職」へと変更しました。

#### (2) 取組内容

- 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めます。
- 女性職員の能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努めます。
- 女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

### 3 育児休業等の取得

#### (1) 目標

- 女性職員の育児休業取得率  
令和6年度 100% を維持します。
  
- 男性職員の育児休業取得率  
令和6年度 25% を目指します。
  
- 男性職員の配偶者の出産休暇取得率  
令和6年度 100% を目指します。

#### (2) 取組内容

- 育児休業等に関する、わかりやすい資料を提供することで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図ります。
- 特に、配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、希望により総務課において育児休業等の制度や手続について説明を行います。
- 育児休業等を取得しやすい環境を整備するため、積極的な情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を進めます。
- 育児休業を取得した職員がスムーズに職場復帰できるよう支援を行います。特に休業期間中は積極的に電話やメール等で情報提供を行うとともに、スムーズな職場復帰に向けての風土づくりに努めます。
- 女性職員の妊娠、または男性職員の配偶者の妊娠により、育児休業を取得する旨の申し出があった際には、育児休業を取得できる職場環境を確保するため、人員配置、事務分担の見直しと、休業中の臨時的任用職員の活用による代替要員の配置に努めます。

## 4 超過勤務の縮減

### (1) 目標

- 全職員の超過勤務時間数  
通常時 現在の 月10時間程度 を維持しつつ  
繁忙期においても  
令和6年度 上限時間(月45時間 年360時間)以内 を目指します。

### (2) 取組内容

- 業務のマニュアル化、DX化を推進し、効率的な事務執行を図ります。
- 各職場における適正な人員配置に努めます。
- 課長は、課や係の枠を超えた応援体制の構築に努めます。
- 超過勤務縮減に向けた職員の意識啓発を図ります。
- 超過勤務の多い部署については、課長へのヒアリングを行った上で、業務改善に向けた指導や人事配置の見直しを行います。
- 課長は、超過勤務の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の超過勤務の状況を常に把握します。

## 5 年次有給休暇の取得

### (1) 目標

- 職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数  
令和6年度 12日 を目指します。

### (2) 取組内容

- 定期的に年次有給休暇取得の啓発を実施し、職場の意識改革を行うとともに、取得状況の確認を行い、必要に応じて課長へ取得促進に関する助言・指導を行います。
- 職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるよう、課長は職員間の応援体制を構築するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。

## 6 ハラスメントのない職場の実現

### (1) 目標

○ハラスメントのない職場の実現を目指します。

### (2) 取組内容

- 「磐梯町職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、あらゆるハラスメントを防止し、風通しの良い職場づくりに努めます。
- ハラスメント相談窓口の定期的な周知を行うとともに、相談しやすい体制の整備に努めます。
- ハラスメント問題に関する研修を実施し、職員間の「相互理解」と「他者尊重」の意識啓発を図り、ハラスメントが発生しにくい職場環境の整備に努めます。
- 定期的にハラスメント・アンケートを実施し、潜在化しているハラスメントや類似行為を洗い出し、全職員に共有することで、自身の言動の省察と、ハラスメント発生防止に関する意識啓発を行います。
- 定期的にハラスメント発生防止に係る注意喚起を行います。
- ハラスメントが発生した場合、当事者のプライバシーに配慮しながら、迅速に対応し、問題の解決に取り組みます。