

只見町特定事業主行動計画

令和8年3月

福島県 只見町

I 総論

1 目的

只見町が事業主として策定するこの行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、男女の人権が尊重され、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるようにするとともに、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、女性の活躍推進及び次世代の育成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。

今般、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が改正され、期限が延長されたこと及び、現行の只見町特定事業主行動計画の期間が満了することから、次期行動計画を策定するものです。

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年間を計画期間とします。

3 計画の実施状況の公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく取組みの実施状況について、毎年只見町ホームページへの掲載により公表することとします。

II 状況把握と課題

職員の育児休業及び休暇の取得実績、管理職に占める女性比率などについて、本町の状況は次のとおりです。

1 職員の男女の給与の額の差異

全ての職種区分において上昇しており、特に任期の定めのない常勤職員以外の職員においては100%を大きく超える数値となっています。これは、会計年度任用職員のうち常勤職員の女性が占める割合が高く、かつ令和6年度から会計年度任用職員への勤勉手当支給が開始されたことが要因と考えられます。

〈全職員に係る情報〉

職種区分	令和2年度	令和6年度
任期の定めのない常勤職員	80.5%	89.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.0%	120.3%
全職員	60.5%	72.4%

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理職（課長相当職以上）の女性割合については、一般行政職の女性職員の年齢層に偏りがあるため低い数値となっていますが、今後も女性職員が活躍できる体制を推進していきます。

〈管理職の女性割合〉

役職区分	令和3年度	令和6年度
課長相当職以上	7.7%	16.7%

3 各役職段階の職員の女性割合

役職段階別で比較すると、副課長相当職の割合が低くなりましたが、課長相当職への昇格により下がったものです。また、管理職の総数が少ないため、変動が大きくなっています。

役職段階	令和3年4月1日	令和6年4月1日	3年間の伸び率
	女性割合	女性割合	
課長相当職以上(管理職)	7.7%	16.7%	116.9%
副課長相当職(管理職)	30.8%	21.4%	△30.5%
主任主査相当職(非管理職)	36.4%	44.4%	22.0%
主査相当職	47.8%	56.3%	17.8%

4 採用した職員に占める女性職員の割合

職種により偏りが見られるものの、近年は女性職員の採用率が平均的に推移しています。

〈女性職員の採用割合の推移〉

職種	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職	25.0%	44.4%	0%
保健師・看護師	—	—	100%
医師	0%	—	100%
全職員	20.0%	44.4%	42.9%

5 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

ハラスメント防止要綱を制定し、対策に取り組んでいます。

	パワーハラスメント防止対策	セクシュアルハラスメント防止対策	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止対策
対策の整備状況	整備済	整備済	整備済

6 男女別の育児休業取得率及び期間

女性の取得率100%に対し、該当する男性職員が少ないこともあり男性職員の取得率が低い状況となっています。

〈男女別の育児休業取得率〉

区分	令和5年		令和6年	
	男性	女性	男性	女性
常勤職員	50.0%	—	0%	100%
会計年度任用職員	—	100%	—	100%

〈男女別の育児休業取得期間の分布〉 ※令和6年

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
9月超12月以下	0	1	—	1

※記載の区分以外該当者なし

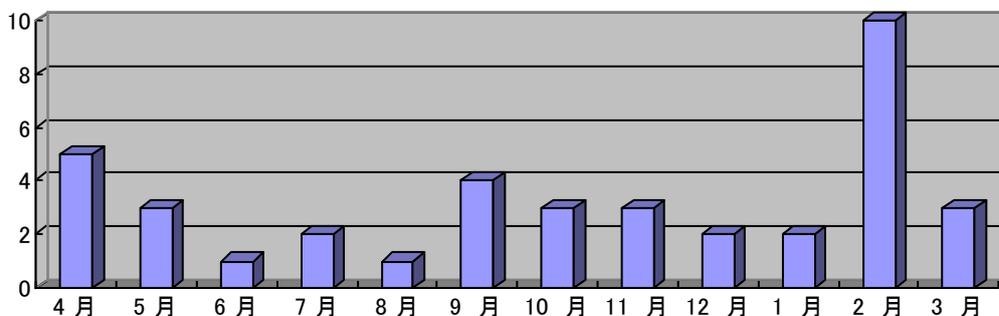
7 超過勤務の状況

イベントや年度初めなど、特定の時期に時間外勤務が月45時間を超える職員が多い傾向にあります。適正な人員配置を図り、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1人あたり月平均値〉

令和4年度	令和5年度	令和6年度
16.2 時間/月	14.1 時間/月	12.1 時間/月

〈時間外勤務が1月45時間を超えた職員数〉 令和6年度



〈時間外勤務が1年360時間を超えた職員数〉

令和4年	令和5年	令和6年
8人	6人	5人

8 休暇取得の促進

近年、年次有給休暇の取得率は高い水準にあり、直近2年は30%を大きく上回っています。今後も休暇の計画的取得を促し、年次有給休暇の取得を推進します。

〈年次有給休暇の取得率〉

令和2年	令和6年
29.3%	41.9%

〈年次有給休暇の平均取得日数〉

令和2年	令和6年
10.5日	15.6日

9 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

配偶者出産休暇は高いものの、育児参加のための休暇は取得実績がありません。

〈男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等〉

休暇種類	令和5年		令和6年	
	取得率	平均取得日数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	100%	2.0日	100%	2.0日
育児参加のための休暇	0.0%	0日	0.0%	0日

III 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 女性採用の促進

目標：全職種における採用した職員に占める女性職員の割合について50%を目指します。

- (1) 県主催の就職説明会等に積極的に参加します。
- (2) 一般行政職を含めた全職種の女性の採用について積極的な募集・採用に努めます。
- (3) 女性職員の意識・意欲の増進を図り人材育成に努めます。
- (4) 女性職員について、バランスのとれた配属になるよう努めます。
- (5) 婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発に努めます。

2 仕事と家事、子育ての両立できる職場環境

目標：男性職員の育児参加のための休暇1日以上の取得率について50%を目指します。

- (1) 出産費用の給付の経済的支援措置について周知を図ります。
- (2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図り育児休業、育児短時間勤務制度等の取得手続きや支援等について情報提供を行います。
- (3) 男性職員が子どもの出産時の特別休暇及び年次休暇の取得を推進します。
- (4) 職場復帰の職員が業務に慣れるまでの間、業務分担について課全体でよく検討します。
- (5) 仕事と子育ての両立にあたり、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントが生じないよう意識啓発を図ります。

3 働きやすい職場環境の整備

目標：職員1人当たりの平均超過勤務時間数10時間／月を目指します。

- (1) 一部の職員に過重な負担がかからないよう、課長職、副課長職、係長職は、係の枠を超えた業務配分の改善を行い、業務遂行の把握を行います。
- (2) 職員1人ひとりが、担当業務の効率化に向けて業務改善を積極的に行います。
- (3) 人事担当課は、各課の超過勤務の状況を把握し、特に超過勤務の多い職員は、管理職員に報告します。
- (4) 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。
- (5) 課長職は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を促します。
- (6) 職場内での相互協力により、業務に支障のない範囲で、年次休暇や夏季休暇などの連続休暇の取得を推奨します。
- (7) 時差出勤制度の活用を促し、時間外勤務の縮減を推進します。

4 その他の取組内容

○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正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。

○心の健康づくり計画の着実な実践

- (1) 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。
- (2) 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。