

# 阿賀町特定事業主行動計画

令和3年4月1日

阿賀町長  
阿賀町教育委員会  
阿賀町議会議長  
阿賀町農業委員会  
阿賀町消防長

## 1. はじめに

「阿賀町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」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。）に基づく特定事業主行動計画である。

## 2. 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年間とする。

## 3. 行動計画の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、関係各課と取組を一体的に進める。
- (2) 本計画の周知徹底に努める
- (3) 各年度の取り組み状況をホームページにおいて公表する。

## 4. 目標及び取組内容

次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標及び取組内容を設定する  
なお、この目標及び取組内容は、町長部局、教育委員会部局、議会事務局、農業委員会事務局及び消防本部における共通した事項とする。

### (1) 育児と仕事の両立支援

現状：育児休業取得率については、女性は各年度とも100%となっているが、男性は各年度0%となった。女性の活躍を推進していく上で、男性職員の育児参加は重要であり、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る。

育児休業取得率		H28'		H29'		H30'		R01'	
男性職員	一般行政職	0%	0/3人	0%	0/3人	0%	0/3人	0%	0/1人
	消防吏員	0%	0/3人	0%	0/4人	0%	0/9人	0%	0/3人
女性職員	一般行政職	100%	3/3人	100%	4/4人	100%	3/3人	100%	2/2人
	消防吏員	100%	1/1人	100%	1/1人	—	—	—	—

育児休業取得期間の分布		H28'				H29'			
		5日未満	2週間未満	1年未満	1年以上	5日未満	2週間未満	1年未満	1年以上
男性職員	一般行政職	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	消防吏員	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	一般行政職	0%	0%	66.6%	33.3%	0%	0%	50%	50%
	消防吏員	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

育児休業取得期間の分布		H30'				R01'			
		5日未満	2週間未満	1年未満	1年以上	5日未満	2週間未満	1年未満	1年以上
男性職員	一般行政職	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	消防吏員	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女性職員	一般行政職	0%	0%	33.3%	66.6%	0%	0%	50%	50%
	消防吏員	—	—	—	—	—	—	—	—

目標：令和7年度までに育児休業の取得率を、男性15%、女性100%とする。

取組内容：

- ①男性職員も育児休業、育児短時間勤務、育児のための部分休業を取得できることについて定期的な掲示板での主旨掲示や庁議でのお知らせ等により周知を図り、取得を推進する。
- ②研修会の開催等により育児休業等の制度の趣旨の理解を深め、職場の意識改革を行う。
- ③育児休業等の取得の申出があった場合、業務に支障が生じないように、職場内において応援体制を整えるために業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて代替え職員の配置も検討する。
- ④育児休業中の職員に対し、不安なくスムーズな職場復帰ができるよう、必要に応じて所属長から職場内の情報提供と復帰に向けたカウンセリング等を行い、職場環境の整備に努める。
- ⑤育児休業中や子育て中の相談体制を整え、仕事と子育ての両立支援の取組みと情報提供に努める。
- ⑥管理職等においては、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する意識啓発

に取り組む。

(2) 超過勤務の縮減

現状：行事、予算編成、災害対応等により偏った時期に超過勤務が増えている月がある。

家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持ち、仕事と子育てが両立できるよう、引き続き時間外勤務の縮減に取り組む。

本庁					本庁以外				
	H30'		R01'			H30'		R01'	
	1人当たり超過時間	45時間超の職員数	1人当たり超過時間	45時間超の職員数		1人当たり超過時間	45時間超の職員数	1人当たり超過時間	45時間超の職員数
4月	4.5		17.3	4	4月	1.2		6.3	1
5月	5.1	1	1.6		5月	3.8	1	2.0	
6月	14.4	2	4.0	1	6月	10.8	6	1.9	
7月	1.2		20.8	5	7月	2.7		10.9	9
8月	1.1		0.7		8月	2.1		2.7	
9月	2.1		0.6		9月	2.4		3.4	
10月	1.2		14.8	6	10月	1.6		8.4	1
11月	13.9	3	2.8	1	11月	9.2	3	1.7	
12月	2.4		0.8		12月	1.7		0.9	
1月	2.4		2.3		1月	1.2		0.9	
2月	3.1	2	3.8		2月	2.1		0.7	
3月	5.3	2	7.5	3	3月	4.1	1	2.1	
平均	4.7		6.4		平均	3.6		3.5	

※課長、課長補佐相当職の超過勤務は H30'、R01' とも無し。

目標：令和7年度までに、職員1人当たりの超過勤務時間を、本庁、本庁以外職員とも4.5時間以内となるように努める。

取組内容：

- ①毎週水曜日をノー残業デーとし、所属長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ②所属長等の指導により、職員は退庁しやすい環境づくりに努める。
- ③所属長等は、時間外勤務について、原則1日に4時間以内、1月に45時間以内で命じるよう配慮する。
- ④所属長等は、時間外勤務の状況及び時間外勤務が多い職員の状況を把握し、ヒアリングを行ったうえで、事務分担等の見直しを行う。

(3) 休暇の取得の促進

現状：平成 28 年は全体で 10.2 日と取得日数が少なかったが、平成 29 年以降は 12 日を上回る取得日数となっている。

1人当たりの年次休暇 取得日数/年	全体	一般行政職	消防本部
H28	10.2	10.7	8.6
H29	12.0	11.8	12.4
H30	12.3	12.1	13.1
R01	12.4	12.5	12.3

目標：令和 7 年度までに、年次休暇取得日数を平均 15 日以上となるよう努める。

取組内容：

- ①所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、年 5 日以上計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ②安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理における相互応援体制の整備に努める。
- ③ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得促進を図る。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

現状：本町は、性別による採用職種、採用人数の制限は行っておらず、能力に基づいた公正な採用を行っている。職種による偏りは見られるが、平成 29 年度から令和 2 年度採用の女性職員の割合は約半数の 43.8%となっている。

職種	H29'採用		H30'採用		R01'採用		R02'採用	
	採用者数(人)	内女性(人)	採用者数(人)	内女性(人)	採用者数(人)	内女性(人)	採用者数(人)	内女性(人)
	女性割合(%)		女性割合(%)		女性割合(%)		女性割合(%)	
一般行政	—	—	1	0	—	—	3	2
	—	—	0	0	—	—	66.6	66.6
保育士	3	3	—	—	1	1	—	—
	100	100	—	—	100	100	—	—
介護支援 専門員	—	—	1	0	—	—	—	—
	—	—	0	0	—	—	—	—
消防吏員	3	1	1	0	2	0	1	0
	33.3	33.3	0	0	0	0	0	0

目標及び取組内容：本町においては、約半数が女性職員の採用となっている。今後も、男女同様の基準をもって能力に基づいた公正な採用を行う。

(5) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

現状：職種により偏りが見られる。保育士は女性割合が高く、消防吏員は女性割合が低い。平成29年度から令和2年度採用の受験者の女性割合は、26.6%となっている。

職種	H29'採用		H30'採用		R01'採用		R02'採用	
	受験者数(人)		受験者数(人)		受験者数(人)		受験者数(人)	
	内女性(人)	女性割合(%)	内女性(人)	女性割合(%)	内女性(人)	女性割合(%)	内女性(人)	女性割合(%)
一般行政	—		8		4		21	
	—		2		1		6	
	—		25.0		25.0		28.6	
保育士	8		—		2		—	
	6				2		—	
	75.0				100		—	
介護支援専門員	—		2		—		—	
	—		1		—		—	
	—		50.0		—		—	
消防吏員	7		10		11		6	
	1		1		0		1	
	14.3		10.0		0		16.7	

目標及び取組内容：能力に基づいた公正な採用を引き続き行うとともに、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る。

(6) 管理職に占める女性職員の割合

現状：役職段階別でみると、課長級の女性割合が低くなっている。管理職全体では、平成30年度に19%になったものの、平成29年度から令和2年度の平均では16.3%となっている。

役職	H29'		H30'		R01'		R02'	
	職員数(人)		職員数(人)		職員数(人)		職員数(人)	
	内女性(人)	女性割合(%)	内女性(人)	女性割合(%)	内女性(人)	女性割合(%)	内女性(人)	女性割合(%)
課長級	15		15		16		16	
	1		1		0		0	
	6.7		6.7		0		0	
課長補佐級	27		27		26		24	
	6		7		6		6	
	22.2		25.9		23.1		25.0	

計	42		42		42		40	
	7		8		6		6	
	16.7		19.0		14.3		15.0	

※各年度4月1日時点

目標及び取組内容：令和7年度までに女性管理職の登用率を20%以上にするため、女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組めるよう、人材育成及び能力開発を一層推進し、係長や課長補佐への登用を確実に進める。