

蔵王町特定事業主行動計画

令和8年4月1日
蔵王町長
蔵王町議会議長
蔵王町教育委員会
蔵王町農業委員会

I 総論

1 目的

急速な少子化が進行する中、平成15年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）が成立し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成するための環境整備に、国、地方公共団体、事業主等社会全体で取り組んでいくこととされました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年に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。）が制定されました。

本町においても、職員を雇用する一事業所としての立場から、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」及び「蔵王町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、これまで取組を進めてきたところです。

この度、前計画の計画期間が満了となることから、これらを一体的に推進するため、新たに「蔵王町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭を両立させながら、性別にかかわらず活躍できる職場を目指した取組を進めていきます。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

3 推進に向けた体制整備等

本計画を組織全体で継続的に推進するため、総務課を中心として、関係課等と連携し、本計画に基づく取組の実施状況の把握や課題の検討等を行いながら、必要に応じて計画の見直しを行います。

II 具体的な取組内容

1 勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度（産前・産後休暇、保健指導・健康診査のための休暇等）及び出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図ります。【人事担当課】
- ② 妊娠中の職員の健康や安全のために、業務分担（重労働等）の見直しや原則時間外勤務を命じない等の措置を行い、母性保護及び母性健康管理に十分配慮します。【課長等】
- ③ 職員は、①及び②の支援を受けやすくするため、自分が母親になるとわかしたら、速やかに所属の課長等に申し出ることとします。【職員】

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 配偶者出産休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）について周知徹底し、これらの取得を促進します。【人事担当課】
- ② 父親となる職員が出産・育児のための休暇を取得しやすくすることは、職員の仕事と家庭（育児）の両立に大きく寄与すると認識し、配偶者が出産することを把握したときは、職員が休暇の必要な時期に安心して休暇が取得できるよう、職場のサポート体制づくりに努めます。【課長等】
- ③ 職員は、①及び②の支援を受けやすくするため、自分が父親になるとわかしたら、速やかに所属の課長等に申し出ることとします。【職員】

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の制度について、周知を図り、男女問わず取得が促進されるよう努めます。【人事担当課】
- ② 育児休業等の利用を予定する職員に対し、制度の説明や手続き等について、個別に説明を行うとともに、個別の事情に応じた適切なアドバイスを行うよう努めます。【人事担当課】
- ③ 育児休業等の取得について、職場の意識改革を進め、男性職員であっても取得できるような職場の雰囲気づくりに努めます。また、対象者に対して育児休業等の取得や配慮についての意向確認を行い、取得を奨励するとともに、取得の申し出があった場合は、業務分担の見直し等を検討し、職員が安心して休業等ができる環境づくりに努めます。【課長等】

- ④ 育児休業からの復帰直後は育児の負担や職場に対する不安が特に大きいことから、円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対しては必要に応じて業務や職場に関する情報提供に努め、復帰直後の職員に対して必要に応じて業務分担を見直す等の配慮をします。また、周囲の職員は、業務分担の見直し等に積極的に協力するよう努めます。【課長等、職員】

<目標>

- ・女性職員の育児休業取得率を100%とする。
- ・男性職員の育児休業取得率を30%以上、取得期間を1週間以上とする。
- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%、取得日数を2日とし、育児参加休暇の取得率を50%以上、取得日数を2日以上とする。

【目標達成年度：令和12年度】

<現状>

1 育児休業の取得率及び平均取得期間

女性職員の育児休業取得率は、各年度とも100%となっていますが、男性職員については、過去3年間の取得実績はありません。

	R4年度		R5年度		R6年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男性職員	0%	0日	0%	0日	0%	0日
女性職員	100%	11か月	100%	1年2か月	100%	1年2か月

2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

	R4年度		R5年度		R6年度	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
配偶者出産休暇	50.0%	2日	83.3%	1.7日	100%	2日
育児参加休暇	25.0%	5日	50.0%	2.9日	0%	0日

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境づくり

仕事と不妊治療を両立できるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、休暇制度等の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に努めます。

(5) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学前の子がある職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知徹底を図ります。【人事担当課】

- ② 適正な人員配置、適正な業務分担に努めます。【人事担当課、課長等】
- ③ 退庁時間のルール（平日ハチヨンGO）を守り、男女を問わず深夜までの時間外勤務をしないよう努めます。ルールどおりに退庁した場合に業務を完了できなくなることが見込まれるときは、早急に所属の課長等に申し出るようにします。また、課長等は、課内の職員の業務量が平準化するよう、業務分担の見直し等に努めます。
【課長等、職員】

<p><目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務時間数が年120時間以上の職員の割合を10%未満とする。 <p style="text-align: right;">【目標達成年度：令和12年度】</p>		
<p><現状></p>		
<p>1 職員1人当たりの時間外勤務の月平均時間</p>		
R4年度	R5年度	R6年度
7.9時間	7.3時間	8.9時間
<p>※ 時間外勤務の時間数の合計を職員数（4月1日時点）の合計で除したもの。</p>		
<p>2 時間外勤務時間数が年120時間以上の職員の割合</p>		
R4年度	R5年度	R6年度
24.1%	12.1%	14.6%
<p>※ 労務職・医療職を除く。</p>		

(6) 休暇の取得の促進

- ① 繁忙期以外の時期に計画的に休暇（年次有給休暇、夏季特別休暇（5日））を取得できるよう、担当業務の年間計画を作成し、休暇を積極的に取得できる時期を明らかにしておくようにします。また、その時期に連続した休暇が取得できるよう、課内の職員間で相互に調整を図ります。【職員】
- ② 所属職員が平等に休暇を取得できるよう、課内の係ごとの①の時期を把握し、その時期に積極的に休暇取得するよう声かけを行います。また、休暇取得の極端に少ない職員がいる場合は、業務分担の見直し等を検討します。【課長等】
- ③ 子の看護等休暇取得の促進
- ア 子の看護等休暇（5日（該当する子が2人以上の場合は10日））について、令和7年度から対象範囲が拡充され、取得しやすくなったことから制度の更なる周知を図ります。【人事担当課】

イ 子の看護休暇の取得は、急に必要となるケースも想定されます。職員の急な休暇取得に対応できるよう、日頃から課内でサポートし合える体制を構築するよう努めます。【課長等、職員】

<p><目標></p> <ul style="list-style-type: none"> 年間年次有給休暇取得日数5日以上の職員の割合を100%以上とする。 <p style="text-align: right;">【目標達成年度：令和12年度】</p>								
<p><現状></p> <p>1 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>R4年度</td> <td>R5年度</td> <td>R6年度</td> </tr> <tr> <td>10.8日</td> <td>12.1日</td> <td>13.5日</td> </tr> </table>			R4年度	R5年度	R6年度	10.8日	12.1日	13.5日
R4年度	R5年度	R6年度						
10.8日	12.1日	13.5日						
<p>2 年間年次有給休暇取得日数5日以上の職員の割合</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>R4年度</td> <td>R5年度</td> <td>R6年度</td> </tr> <tr> <td>76.5%</td> <td>86.3%</td> <td>87.9%</td> </tr> </table>			R4年度	R5年度	R6年度	76.5%	86.3%	87.9%
R4年度	R5年度	R6年度						
76.5%	86.3%	87.9%						

2 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 職員採用関係

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っています。女性職員の採用状況については、令和6年度は採用がなかったものの、過去3年間の平均で全体の56.0%、事務職においても50.0%となっており、公正平等な採用状況となっています。

① 全体

	R4年度	R5年度	R6年度	合計
全体	12人	8人	5人	25人
うち女性	8人	6人	0人	14人
女性の割合	66.7%	75.0%	0%	56.0%

② ①のうち事務職

	R4年度	R5年度	R6年度	合計
全体	8人	4人	4人	16人
うち女性	5人	3人	0人	8人
女性の割合	62.5%	75.0%	0%	50.0%

③ ①のうち事務職以外の職（技術職員、技能職員等）

	R 4年度	R 5年度	R 6年度	合 計
全体	4人	4人	1人	9人
うち女性	3人	3人	0人	6人
女性の割合	75.0%	75.0%	0%	66.7%

<目標>

- ・事務職の採用者に占める女性の割合について、引き続き50%を維持する。

（目標達成年度：令和12年度）

(2) 平均継続勤務年数

過去3年間の男女別の平均継続勤務年数は、次のとおりとなっており、男女の差異はありません。

	R 4年度	R 5年度	R 6年度
男性職員	16.7年	15.9年	16.7年
女性職員	15.7年	15.1年	15.4年

(3) 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

課長補佐級と主幹・係長級での女性職員の割合は60%を超えており、課長級の女性職員の割合も年々上昇し、現在30%を超えています。

令和7年4月1日現在

	課長級（管理職）	課長補佐級	主幹・係長級	（参考）全体
全体	24人	33人	69人	209人
うち女性	8人	20人	44人	113人
女性の割合	33.3%	60.6%	63.8%	54.1%

※ 再任用職員を除く。

<目標>

- ・人事評価結果等により、能力や実績に応じて積極的に女性職員を管理的地位に登用していき、引き続き30%以上を維持する。

（目標達成年度：令和12年度）

3 その他の取り組み

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもたちに体験を通じた学習機会を提供するため、職場見学の実施や各種学習会等に講師として職員が参加すること等を推進します。
- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を推進します。

(2) ハラスメント防止に関する取組

ハラスメント防止に向けて、研修等による意識啓発を図り、職務遂行上の能力を十分発揮できる風通しのよい職場環境の確保に努めます。