

雫石町特定事業主行動計画

令和7年3月策定

雫石町長
雫石町議会議長
雫石町代表監査委員
雫石町農業委員会

第1章 総論

1 目的

雫石町では、女性活躍とワークライフバランスを推進するため、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）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画を策定します。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

3 対象

原則として、町長部局をはじめ、議会、各行政委員会で働くすべての職員を対象とします。

4 計画の推進体制

本計画に基づく女性活躍と次世代育成を効果的に推進するため、毎年度、計画に基づく取組みの実施状況の把握と評価を行います。

また実施状況は、年度ごとにその結果を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じ、対策や計画の見直し等を行います。

第2章 数値目標と具体的な取組み

1 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

①数値目標

現状(R6)	目標値(R7)	目標値(R8)	目標値(R9)	目標値(R10)	目標値(R11)
16.7%	20%	25%	30%	40%	50%

※定年退職者の再任用を除く、中途採用を含む

②取組内容

- ・女性の応募者が少ないことから、広報等により応募者の増加を目指します。
- ・採用試験の実施にあたっては、これまで同様に男女で有利、不利が生じることがないように試験内容とします。

(2) 管理職に占める女性職員の割合（教育委員会以外）

①数値目標

現状(R6)	目標値(R7)	目標値(R8)	目標値(R9)	目標値(R10)	目標値(R11)
5.9%	10%	15%	20%	25%	30%

②取組内容

- ・勤務意向等調査を実施し、異動にあたっての希望や職務、職位に関するビジョンを確認しながら、意向を尊重してキャリア形成の支援を行います。
- ・地方公務員法に基づき、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用し、挙げた業績と発揮した能力について、適正に評価し、公正な昇任管理を行います。

(3) 職員の給与の男女の差異

※以下の様式により毎年度情報公表を行います。

【現状】令和5年度

栗石町（教育委員会以外）

1. 全職員

職員区分	男女の給与の差異
任期の定めのない常勤職員	87.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	126.1%
全ての職員	78.3%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	92.8%
本庁課長補佐相当職	98.7%
本庁係長相当職	94.8%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異
36年以上	86.3%
31～35年	92.3%
26～30年	90.4%
21～25年	96.8%
16～20年	98.2%
11～15年	96.0%
6～10年	80.3%
1～5年	74.1%

【目標】令和11年度

栗石町（教育委員会以外）

1. 全職員

職員区分	男女の給与の差異
任期の定めのない常勤職員	100.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	100.0%
全ての職員	100.0%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	100.0%
本庁課長補佐相当職	100.0%
本庁係長相当職	100.0%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異
36年以上	100.0%
31～35年	100.0%
26～30年	100.0%
21～25年	100.0%
16～20年	100.0%
11～15年	100.0%
6～10年	100.0%
1～5年	100.0%

取組内容

・超過勤務手当、扶養手当、住居手当等各種手当の支給や育児短時間勤務による給与の減額など、男女間で差が生じないように、職場環境の整備や職員の意識醸成に努めます。

2 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（教育委員会以外）

①数値目標

・育児休業取得率（男性）

現状(R5)	目標値(R7)	目標値(R8)	目標値(R9)	目標値(R10)	目標値(R11)
0%	30%	40%	50%	60%	70%

※「育児休業をした男性職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100

・育児休業取得率（女性）

現状(R5)	目標値(R7)	目標値(R8)	目標値(R9)	目標値(R10)	目標値(R11)
100%	100%	100%	100%	100%	100%

※「育児休業をした女性職員数」÷「出産した女性職員数」×100

・育児休業取得期間（現状：令和5年度）

	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上
男性	－	－	－	－
女性	－	－	－	100%

※複数年度にわたって取得する場合は、取得する年度で計上する

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（教育委員会以外）

①数値目標

	現状 (R5)	目標値 (R7)	目標値 (R8)	目標値 (R9)	目標値 (R10)	目標値 (R11)
(ア)配偶者出産休暇	50%	100%	100%	100%	100%	100%
(イ)育児参加のための休暇	0%	100%	100%	100%	100%	100%
(ア)・(イ)の休暇を5日以上取得	0%	30%	40%	50%	60%	70%

※「配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100

取組内容

- ・出産及び子育てを支援するために、育児休業や部分休業、育児参加のための特別休暇などの諸制度の内容や手続きについて、周知します。
- ・毎年度勤務意向等調査を実施し、出産、育児休業等に関する希望を確認します。
- ・妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントが起こらないように、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」の周知や職場風土の醸成に努めます。

**(3) 職員（管理職以外）の1月当たりの超過勤務の上限を超えた職員数
（教育委員会以外）**

① 数値目標

現状(R5)	目標値(R7)	目標値(R8)	目標値(R9)	目標値(R10)	目標値(R11)
44人	35人	30人	25人	20人	15人

※時間外勤務時間数が月45時間以上の職員数（合計延べ人数）

② 取組内容

- ・勤務日と週休日の割振り変更や始業又は終業の時刻を繰上げ又は繰下げた変則勤務である時差出勤勤務制度を積極的に活用し、業務に応じた柔軟な働き方を推進します。
- ・定時での退庁を意識付けるため、各所属で週一回実施しているノー残業デーの完全実施に向け、周知を図ります。