

次世代育成支援対策推進法及び
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく
函南町特定事業主行動計画

令和 8 年 10 月

函南町

目次

1. はじめに

2. 計画の目的

3. 計画の策定対象

4. 計画の策定主体

5. 計画の期間

6. これまでの目標達成状況

7. 現状と課題

8. 目標と目標達成のための取組

1. はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を鑑み、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されるための環境整備に取り組むことを目的として、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)が平成 15 年 7 月に制定され、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」と定め、その職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、環境を整備するための「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

また、平成 27 年 8 月には、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指し、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。以下「女性活躍推進法」という。)が制定されました。

これらを受け、函南町では、働き方を見直し、職業生活と家庭生活を両立させることにより、職員がより一層、仕事と家庭において充実した時間が図られるよう「函南町特定事業主行動計画」を策定し、実現させるための取り組みを進めてきました。

そのような中、このたび、前計画の計画期間が終了したことから、これまでの計画を振り返るとともに、現状を分析し、新たに「函南町特定事業主行動計画」を策定しました。

函 南 町 長
函南町教育委員会
函南町議会議長
函南町選挙管理委員会
函南町代表監査委員
函南町農業委員会

2. 計画の目的

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、特定事業主として職員が仕事と家庭を両立し、ワークライフバランスを実現しながら、お互いに協力し合う、働きやすい職場環境を構築することを目的としています。

3. 計画の策定対象

本計画は、函南町に勤務する全職員を対象としています。ただし、再任用職員及び会計年度任用職員については、適用される制度の内容等が異なる場合もあるため、該当する制度について本計画の趣旨を踏まえて対応することとします。

4. 計画の策定主体

前記のとおり、本計画は函南町に勤務する全職員を対象としているため、各任命権者である、函南町長、函南町教育委員会、函南町議会議長、函南町選挙管理委員会、函南町代表監査委員、函南町農業委員会の連名により策定しました。

5. 計画の期間

本計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度までとします。

6. これまでの目標達成状況

前計画における目標とその達成状況は次のとおりです。

- (1)令和 7 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、30%程度にするよう努める。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	達成状況
管理監督職	47 人	49 人	57 人	57 人	56 人	達成
うち女性 職員数	9 人	11 人	20 人	20 人	23 人	
女性の割合	19.1%	22.4%	35.1%	35.1%	41.1%	

(保育園、こども園及び幼稚園の園長、副園長を含む。)

令和5年度以降は 30%を超えており、目標達成となった。保育園、こども園及び幼稚園の園長、副園長が管理監督職に引き上げられたこともあるが、管理監督職における女性職員の割合は年を追うにつれて増加しており、一般事務職においても増加傾向となっていることが分かる。

- (2)令和 7 年度までに、育児休業制度が利用可能な男性職員の育児休業取得実績を、令和 2 年度の実績(0 人)から引き上げ、1 人以上にする。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	達成状況
子が出生 した男性 職員の数	1 人	6 人	2 人	3 人	2 人	一部達成
取得者数	0 人	1 人	0 人	0 人	1 人	

(年度を跨ぐ場合は、翌年度に計上。)

男性職員の育児休業については、一部の年度で目標を達成したが、子が出生した

男性職員の全てが取得するまでには至らなかった。男性職員が育児休業を取得することへの心理的抵抗や、休業した際の給与への影響等が要因と考えられる。

(3)令和 7 年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を利用可能な全ての男性職員が取得できるよう努める。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	達成状況
子が出生した男性職員の数	1 人	6 人	2 人	3 人	2 人	未達成
配偶者出産休暇	0 人	4 人	0 人	1 人	0 人	
育児参加のための休暇	0 人	1 人	0 人	1 人	0 人	

(年度を跨ぐ場合は、翌年度に計上。)

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、一部の職員のみが取得しており、目標は未達成となった。配偶者の出産については、年次有給休暇を取得する職員もあり、育児参加のための休暇とともに認知度の低さが要因と考えられる。

7. 現状と課題

(1)採用試験の受験者及び採用した職員に占める女性の割合(常勤職員)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
受験割合	39.8%	40.5%	40.0%	54.7%	45.7%
採用割合	81.8%	63.6%	80.0%	66.7%	59.1%

(保健師、栄養士、保育士及び幼稚園教諭を含む。)

採用試験の受験者の男女比は一部の年度を除いて、女性より男性の方が大きい
が、採用した職員の男女比は全体的に女性の方が大きくなっている。保健師、栄養
士、保育士及び幼稚園教諭といった専門職に女性が多いことが採用者の女性比率
を上げる要因と考えられる。

(2)職員に占める女性職員の割合(常勤職員)※各年4月1日時点

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員数	268人	270人	267人	263人	265人
女性職員数	158人	160人	163人	163人	163人
割合	59.0%	59.2%	61.0%	62.0%	61.5%

在職している職員における男女の割合は、令和3年度以降、女性が男性を上回っ
ている。保健師、栄養士、保育士及び幼稚園教諭に女性が多いことに加え、採用に
おける女性職員割合の増加、男性職員の中途退職等の増加が要因と考えられる。

(3)男女別平均継続勤務年数(常勤職員)※各年4月1日時点

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	19.4年	19.5年	19.1年	18.6年	17.9年
女性	16.3年	16.6年	15.9年	15.5年	15.2年

男女別の平均継続勤務年数は、定年退職まで勤務する女性職員が少なかったが、団塊の世代の退職や、男性職員の中途退職の増加、女性職員の割合が増加したことから、その差は縮んできている。

(4)男女別育児休業取得状況(常勤職員)

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男 性	1 週間未満	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	1 週間以上 2 週間未満	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人
	2 週間以上 1 月以下	0 人	0 人	0 人	0 人	1 人
	1 月超 6 月以下	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	6 月超 12 月以下	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	12 月超	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	合 計	0 人	1 人	0 人	0 人	1 人
	取得率	0%	16.7%	0%	0%	50.0%
女 性	12 月未満	1 人	3 人	1 人	0 人	3 人
	12 月超 18 月以下	2 人	2 人	3 人	3 人	1 人
	18 月超 24 月以下	0 人	3 人	1 人	0 人	1 人
	24 月超 30 月以下	0 人	1 人	0 人	0 人	0 人
	30 月超	0 人	1 人	0 人	1 人	1 人
	合 計	3 人	10 人	5 人	4 人	6 人
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%

男女別育児休業取得状況は、男性職員の取得率が低く、取得しても短期間での職場復帰となっており、長期間、休業することへの抵抗が要因と考えられる。女性職員については、取得率は100%となっており、12月から18月程度の期間を取

得する職員が多い。これは子が 1 歳前後となった際に、保育施設の預かり開始に合わせて職場復帰を計画しているためと考えられる。

(5)年次有給休暇取得状況(常勤職員)

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
総付与日数	4,680 日	4,660 日	4,835 日	4,828 日	4,360 日
総取得日数	2,260 日	2,380 日	2,780 日	2,958 日	2,602 日
取得率	48.3%	51.1%	57.5%	61.3%	59.7%
平均取得日数	9.7 日	10.2 日	11.3 日	12.0 日	11.9 日

平均取得日数は増加傾向にあるが、個人でバラツキが見られるため、取得日数の少ない職員に対して、取得を促すよう努めていく必要がある。

(6)平均超過勤務時間(常勤職員)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
平均超過 勤務時間	11.3 時間／月	8.8 時間／月	8.2 時間／月	9.6 時間／月	10.7 時間／月

平均超過勤務時間は、新型コロナウイルス感染症の影響や、大雨による災害、選挙の執行等により、年度によってバラツキはあるが、おおむね 10 時間／月程度となっている。恒常的に長時間勤務となる職員が見られるため、業務の平準化を推進し、特定の個人に負荷が集中しないよう努めていく必要がある。

8. 目標と目標達成のための取組

(1) 職員の出産・子育て支援

目標①: 女性職員の育児休業取得率 100%を維持するとともに、男性職員の育児休業取得率を 50%以上にする。

目標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取得率を 100%にする。

<取組内容>

- 全職員に対し、出産・育児等に係る休暇・支援等に関する制度について広く周知し、職場全体の理解促進と意識改革を図ります。
- 職員の妊娠や出産、子育て等の状況に応じて、適切な人事配置を推進します。

(2) 働きやすい職場環境の構築、ワークライフバランスの確立

目標③: 有給休暇の平均取得日数を 13 日にする。

目標④: 平均超過勤務時間数を 10 時間／月未満にする。

<取組内容>

- 職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや取組を実施します。
- 毎週金曜日をノー残業デーとして設定し、緊急的又は突発的に業務が発生した職員を除き、定時退庁できるよう働きかけます。
- AI 等の ICT 技術を導入・活用し、業務の効率化を図ります。
- 職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう、研修等を実施します。
- ストレスチェック制度により職員自身のストレスへの気づきを促し、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止します。

○超過勤務時間数が恒常的に多い職員に対して、産業医による面談を実施し、長時間労働による心身への影響を未然に防ぎます。

○職員が介護に直面した際に取り組むべき事項の整理や、利用可能な制度等を周知するとともに、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を推進していきます。

(3)女性職員の活躍推進

目標⑤:管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 30%以上を維持する。

<取組内容>

○人事評価制度に基づき職員の能力・実績等を評価し、性別や家庭環境等に左右されることのない職員の登用・配置を推進します。

○女性職員の各役職段階における人材確保を念頭に置いた計画的な人材育成を図るため、積極的に各種研修を受講させます。

○業務上の悩みやハラスメントなどを相談できる環境を整備し、女性職員の業務に対する不安の解消に努めます。

○管理監督者研修等のキャリアアップ研修を充実させ、昇任後の不安の解消に努めます。