

南伊豆町における女性職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画（第3次）

令和8年4月

I 総論

1 計画策定の趣旨

近年、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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すること（以下「女性の職業生活における活躍」といいます。）が一層重要となっていることに鑑み、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を実現することを目的として女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました（平成 27 年 9 月 4 日公布。平成 28 年 4 月 1 日施行。以下「女性活躍推進法」といいます。）。

女性活躍推進法第 19 条第 1 項の規定により、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」といいます。）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」といいます。）の策定が義務付けられています。

2 特定事業主行動計画とは

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取組を進めていくことを目指して、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間を第 1 次行動計画、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を第 2 次行動計画とし、「南伊豆町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を推進してきました。

第 2 次行動計画では、管理職に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、男女別の育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関する現状の把握・分析を行い、数値目標及び具体的な取組を設定し一定の成果をあげてきましたが、今後更なる改善・向上を図るため、「南伊豆町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第 3 次）」（以下「本計画」といいます。）を策定しました。

3 本計画の実施期間

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。

4 本計画の推進体制

本計画は、女性活躍推進法第 19 条の規定に基づき、南伊豆町長、南伊豆町議会議長、南伊豆町選挙管理委員会、南伊豆町農業委員会、南伊豆町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。本計画は、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していきます。

Ⅱ 現状と課題

1 前行動計画の数値目標と達成状況

前行動計画では、数値目標として3項目を設定していましたが、「年次有給休暇の取得率」を除いて目標を達成しています。

前計画の目標項目	前計画の数値目標	達成状況
管理職に占める女性職員の割合	16.7%以上	16.7% (令和7年度実績)
男性職員の育児休業取得率	20.0%以上	50.0% (令和6年度実績)
年次有給休暇の取得率	30.0%以上	29.6% (令和6年度実績)

2 採用・登用・職員構成

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、競争試験により公正に実施しています。

過去5年間に採用した職員に占める女性職員の割合は、(資料1)のとおりです。年度により採用した職員に占める女性職員の割合に差がありますが、各年度の職種別の採用人数によって割合は変動します。

(資料1) 採用した職員に占める女性職員の割合

		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用者数	男性	1人	2人	6人	2人	1人
	女性	2人	1人	1人	2人	0人
女性職員の割合		66.7%	33.3%	16.7%	50.0%	0%

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

過去5年間の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、(資料2)のとおりです。

今後も適材適所の人員配置を前提として、女性職員の積極的な登用に努めます。

(資料2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	11人	12人	12人	11人	10人
女性	1人	1人	1人	2人	2人
女性割合	8.3%	7.7%	7.7%	15.4%	16.7%

(3) 各役職段階の職員の女性割合

令和7年4月1日現在の職員の女性割合は、全体で43.1%になっています。役職別にみると主任級では女性職員の割合が大きくなっていますが、それ以外は少なく、特に課長級では極端に少なくなっています。(資料3)

(資料3) 各役職段階別の職員の男女別割合

役職	男性	女性
課長級	10人 (83.3%)	2人 (16.7%)
主幹・係長級	21人 (58.3%)	15人 (41.7%)
主任級	8人 (34.8%)	15人 (65.2%)
主事級	29人 (59.2%)	20人 (40.8%)
再任用職員	2人 (66.7%)	1人 (33.3%)
全体	70人 (56.9%)	53人 (43.1%)

3 職業生活と家庭生活の両立

(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

令和6年4月1日現在の継続勤務年数は、女性が男性よりも1.4年長くなっています。(資料4)

今後の男女の継続勤務年数の差異は、採用する職員に占める女性職員の割合や退職者の状況にもよりますが、大きな変動はないと見込まれます。

(資料4) 男女の継続勤務年数の差異

	継続勤務年数
男性	17年6か月
女性	18年10か月
差異	1年4か月

(2) 時間外勤務と年次有給休暇取得状況

令和6年度の職員1人当たりの1月平均の時間外勤務時間数は、6.8時間となっています。時間外勤務の増加は、職員の健康保持の観点からも全庁的な課題と捉え、時間外勤務縮減の取組を行っていく必要があります。(資料5)

また、前計画で年次有給休暇の取得率の目標を30%以上として取り組んできました。目標をわずかに達成できなかったですが、ワーク・ライフ・バランスの観点から、今後も年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいく必要があります。(資料6)

(資料5) 令和6年度の職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
6.2	10.2	5.6	6.5	8.5	4.4	8.9	8.8	5.0	6.2	5.7	6.3	6.8

(資料6) 令和6年度の年次有給休暇の取得率と平均取得日数

取得率	29.6%
平均取得日数	11.8日

(3) 男女別の育休取得率・平均取得日数

過去5年間の男女別の育休取得率・平均取得日数は、(資料7)のとおりです。女性は対象者の全員が育児休業を取得していますが、男性は取得できていない年度もあります。ここ数年の傾向として育児休業の取得を相談する男性職員も増えていることから、引き続き育児休業制度の周知や取得しやすい職場環境の醸成など取得を促進する取組を進めます。

(資料7) 男女別の育休取得率・平均取得期間

(ア) 女性職員

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
取得率	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	365日	22.8日	26.7日	205日

(イ) 男性職員

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
取得率	0%	100%	0%	50%
平均取得日数	0日	14.0日	0日	85日

(4) 男性の配偶者出産休暇の取得率・平均取得日数

過去4年間の男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数は、(資料8)のとおりです。取得率が高いことから、引き続き育児休業の取得と併せた配偶者出産休暇の取得を呼びかけるなど、全員が取得できるよう取組を進めます。

(資料8) 男性職員の配偶者出産休暇の取得状況

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
取得率	100%	0%	100%	100%
平均取得日数	2.0日	0日	2.0日	1.7日

4 会計年度任用職員の適切な任用と勤務条件等の確保

令和2年4月から会計年度任用職員制度が開始され、法令に基づく適切な任用と期末・勤勉手当の支給など、国の制度改正や給与改定等を踏まえた待遇の改善や勤務条件等に引き続き取り組んでいきます。

Ⅲ 数値目標と達成のための取組

1 女性職員の活躍推進

目標：管理職にある職員に占める女性職員の割合 20%以上

- キャリア形成に必要な職務経験や知識・技能を習得できるよう外部講師によるキャリアデザイン研修の受講機会の確保、町の政策形成・事業執行に女性が積極的に関われる組織づくりを推進します。

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 時間外勤務の適正化

目標：職員1人当たりの時間外勤務時間 月平均6時間まで
(災害対応、選挙事務を除く。)

- 部署ごとに「ノー残業デー」を設定し、周知と徹底を呼びかけます。
- 部署ごとに時間外勤務の状況を把握し、その状況に応じ要因分析や改善策の検討を行います。
- 管理職の責務として担当内の業務量の平準化及び勤務時間管理を徹底します。
- 時間外勤務が月60時間を超えた職員へ産業医面談の受診勧奨を行うとともに、管理職に対する聞き取り、課内の業務分担の平準化や協力体制の確認、見直しを行います。

(2) 年次有給休暇の取得促進

目標：職員1人当たりの年次有給休暇取得日数 年10日以上
年次有給休暇の取得日数が年4日未満となる職員をなくす。

- 職員が安心して休暇取得ができる職場体制の整備を図り、計画的な休暇取得を促進します。
- 年次有給休暇と夏季休暇を併せて連続した休暇取得を促進します。

(3) 男性職員の育児休業、出産・育児に係る休暇等の取得促進

目標：男性職員の育児休業取得率 1週間以上の取得率 85%以上
男性職員の出産・育児に係る休暇の取得率 100%

- 育児休業等制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行うとともに希望する職員が取得できる職場の雰囲気醸成を図る。
- 育児休業等の制度及び育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く機会を創出する。
- 職員からの相談に親身に対応するとともに、個別の事情に応じた最適な各種休暇の取得を助言する。