

森町特定事業主行動計画

令和8年4月



1. 計画策定の背景と目的

急速に進行する少子化や家庭、地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、国の基本政策として、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、国・地方公共団体・企業等が一体となった取り組みを進めるために、「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月に制定されました。

また、平成27年8月には、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活で活躍できる環境を整備し、急速な少子高齢化の進展や国民の需要の多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的に、「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。

森町では、この両法律の趣旨を踏まえ、平成28年5月に「森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」を策定し、職員が仕事と子育てを両立できるよう支援する取り組みを進めてきました。本計画は、次世代法の有効期限が令和17年3月まで延長されたことから、引き続き職員が仕事と子育てを両立できる環境の整備や、女性職員がより能力を発揮できる環境の実現に向けた取り組みを推進することを目的として策定いたします。

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. 計画の策定主体

森町長、森町議会議長、森町教育委員会、森町選挙管理委員会、森町監査委員、森町農業委員会、森町消防本部

4. 計画の推進体制

森町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況について、定期的に点検・評価を行い、必要に応じて協議を行うものとします。

行動計画の内容について周知・啓発を行うとともに、計画の実施状況を点検し、その結果を次年度の取り組みに反映させるPDCAサイクルにより、計画の実効性の向上に努めます。

また、数値目標の達成状況及び取組状況については、毎年1回、町ホームページにおいて公表します。

5. 現状と課題

(1) 採用・勤続勤務年数に関する状況

令和5年度及び令和6年度の2年間に採用した職員の合計は35名であり、その内訳は男性職員18名(51.4%)、女性職員17名(48.6%)となっています。採用者に占める女性の割合は一定の水準を維持しています。

また、平均継続年数については、令和7年4月1日時点において、男性職員が17.25年、女性職員が11.75年となっており、女性職員の平均勤続年数が男性職員よりも短くなっており、ライフイベントと就業継続の両立やキャリア形成の支援が今後の課題と考えられます。

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和6年度に出産した女性職員のうち育児休業を取得した職員の割合は100%で、平均取得期間は1年以上でした。一方で同期間中に配偶者が出産した男性職員のうち育児休業を取得した職員の割合は37.5%で、平均取得期間は29日となっています。男性の育児休業取得者は増加傾向にあるものの、依然として男女間の差は大きいものとなっています。

6. 具体的な内容と目標

職員の仕事と家庭生活の両立と、女性職員がより能力を発揮できる環境の実現に向けた取り組みを推進するため、次のとおり計画期間満了時の目標値を設定します。

(1) 女性職員の活躍の推進

ア 女性職員の採用

令和5年度及び令和6年度に採用した職員に占める女性の割合は48.6%となっており、当初計画の目標である40%を上回っています。今後も、性別に偏ることなく、能力・適性に基づいた公正な採用を継続していきます。

◎目標値

採用者に占める女性割合40%以上を維持します。

イ 管理的地位への女性職員の登用

令和7年度における管理的地位にある女性職員は2名であり、管理的地位にある職員全体に占める割合は4.5%となっています。当初計画時の2.5%からは上昇しているものの、依然として低い水準にとどまっています。一方、課長補佐職における女性職員の割合は38.5%となっており、男女別職員割合との大きな差は見られま

せん。

今後は、係長級、課長補佐級、管理職級の各役職段階において人材プールの確保に努めながら、女性職員を対象としたキャリアデザイン研修やマネジメント能力向上研修の機会を充実させるなど、計画的な人材育成を行い、管理的地位への女性職員の登用を押し進めていきます。

管理的地位及び各役職段階別の女性職員の状況（令和7年4月1日現在）

| | 全体 | 課長職 | 課長補佐職 | 係長職 | 係員職 |
|------|-------|------|-------|-------|-------|
| 総数 | 343 | 44 | 39 | 63 | 197 |
| うち女性 | 132 | 2 | 15 | 22 | 93 |
| 女性割合 | 38.5% | 4.5% | 38.5% | 34.9% | 47.2% |

◎目標値

管理的地位にある職員全体に占める女性職員の割合5%以上を目指します。

(2) 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

ア 育児休業を利用しやすい環境の整備

女性職員の育児休業取得率は100%である一方、男性職員の育児休業取得率は令和2年度の取得率0%から上昇しているものの、令和6年度の実績では37.5%にとどまっています。

男性職員の育児休業取得をより一層促進するため、配偶者の妊娠・出産の申し出があった職員に対し、育児休業制度について個別に説明を行うとともに、取得意向の確認を実施します。あわせて、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めるとともに、各職場や所属長の理解を得られるよう、必要な支援を行います。

◎目標値

女性職員の育児休業取得率100%を維持し、男性職員の育児休業取得率50%以上（2週間以上の取得率）を目指します。

イ 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得促進

配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率は、令和6年度において50%であり、平均取得日数は3.8日となっています。また、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合は12.5%でした。現時点では配偶者出産休暇の取得率が100%に達していないことから、今後は、配偶者の出産を控えているすべての職員に対し、休暇制度の周知徹底と取得促進を図り、配偶者の出産直後の最も大変な時期にまずは「5日間」の取得を推進します。

◎目標値

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率100%を目指します。

ウ 時間外勤務の縮減

令和6年度における超過勤務時間（選挙事務や災害対応を除く）は、一人当たり年間78.4時間となっており、年間120時間以上の超過勤務を行っている職員の割合は25%となっています。今後も業務改善を継続的に進めるとともに、超過勤務時間が多い部署については所属長への指導を徹底し、全体的な超過勤務時間の縮減に努めます。

◎目標値

一人当たりの超過勤務時間、年間120時間以下を継続し、年間120時間以上の超過勤務を行っている職員の割合15%以下を目指します。

エ 年次有給休暇の取得の促進

職員の年次有給休暇の平均取得日数は、令和7年の実績で10.3日となり、当初計画の目標であった10日を上回りました。引き続き、年次有給休暇の取得を促進するため、職員に対して計画的な取得を呼びかけるとともに、リフレッシュ休暇や連休とあわせた取得を促します。また、所属長は所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数が少ない職員に対してヒアリングを行うなど、取得促進に向けた働きかけを行います。

◎目標値

年次有給休暇の平均取得日数12日以上を目指します。