南知多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

令和８年３月31日
南知多町長
南知多町議会議長
南知多町選挙管理委員会
南知多町代表監査委員
南知多町農業委員会
南知多町水道事業管理者
南知多町教育委員会

南知多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（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、南知多町長、南知多町議会議長、南知多町選挙管理委員会、南知多町代表監査委員、南知多町農業委員会、南知多町水道事業管理者及び南知多町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

１　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年間とする。

２　女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

南知多町では、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・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

３　女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

法第19条第３項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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、代表監査委員事務局、農業委員会事務局、水道事業部局及び教育委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成に向けた取組を本計画期間内に実施する。

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

（単位：人）

区分	令和５年度			令和６年度			令和７年度		
	女性	男性	割合(%)	女性	男性	割合(%)	女性	男性	割合(%)
事務職	1	3	25.0	2	3	40.0	2	3	40.0
保健師	0	0	―	1	0	100	1	2	33.3
保育士	2	0	100	1	0	100	1	2	33.3

〈取組内容〉

事務職の採用者の女性割合を40%になるよう努めていく。

（２）平均した継続勤務年数の男女の差異

令和７年４月１日時点（単位：年）

区　分	女性職員	男性職員
事務職	14.1	15.9
保健師	4.6	―
保育士	14.4	―

〈取組内容〉

男女間における勤続年数に大きな差異はなく、育児休業から復帰した職員も継続して勤務できる状態にある。現状を維持するため今後も育児休業からの復職者に対する支援を促進していく。

（３）一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

令和６年度実績（単位：時間）

４月	５月	６月	７月	８月	９月
8.2	8.2	7.0	6.6	5.0	6.5
10月	11月	12月	１月	２月	３月
18.2	9.0	6.2	6.0	5.7	8.7

〈取組内容〉

継続して毎週水曜日のノー残業デー及び超過勤務縮減のための意識啓発を推進していく。

（４）管理的地位にある女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各年４月１日時点（単位：人）

		令和２年度		令和７年度		伸び率	
		事務職	保育士	事務職	保育士	事務職	保育士
副主幹級	女性	7	7	2	6		
	男性	24	0	24	0		
	比率(%)	22.6	100	7.7	100	△14.9	0
主幹級	女性	1	6	4	6		
	男性	6	0	5	0		
	比率(%)	14.3	100	44.4	100	30.1	0
課長級	女性	3	0	1	0		
	男性	16	0	14	0		
	比率(%)	15.8	0	6.7	0	△9.1	0
部長級	女性	0	0	0	0		
	男性	5	0	4	0		
	比率(%)	0	0	0	0	0	0

〈取組内容〉

令和12年度までに、事務職における管理的地位にある女性職員の割合を、令和７年度実績の17.9%より引上げ、20%以上とする。

ア　女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

イ　女性職員のみを対象とする研修や外部研修（全国市町村国際文化研修所等）への派遣を行う。

ウ　育児休業より復帰した職員を始めとする子育て中の職員が円滑に昇任していくことができる制度の確立に努めていく。

（５）男性職員の育児参加

【男女別の育児休業取得率】

	令和４年度		令和５年度		令和６年度	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
取得率(%)	100	0	100	20.0	100	50.0

【男性職員の配偶者出産休暇取得率】

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
取得率(%)	100	60.0	100

【男性職員の育児参加のための休暇取得率】

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
取得率(%)	33.3	60.0	100

〈取組内容〉

令和12年度までに、男性職員の育児休業取得率を50%に引き上げ、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を100%とする。

ア　出産を控えている全ての男女に対し、人事担当者による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。

イ　定例部課長会議等の場において男性の育児休業取得の促進に向けて管理職員等を対象にした意識改革を促していく。

（６）ハラスメントへの対策

ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等）に関する相談窓口を総務課に設置している。男女ともに職員が気持ちよく働きやすい健全な職場づくり、職員のやる気と能力を十分に発揮できる職場づくりのために、研修による職員の意識啓発等によりハラスメントの防止及び排除に努める。