

# 熊野町特定事業主行動計画

令和7年4月  
熊 野 町

# 目 次

## I 総論

|                    |   |
|--------------------|---|
| 1 目的 .....         | 1 |
| 2 計画期間 .....       | 1 |
| 3 計画の推進体制 .....    | 1 |
| 4 計画の対象となる職員 ..... | 1 |

## II 現状と課題

|                                         |   |
|-----------------------------------------|---|
| 1 採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日採用） .....       | 2 |
| 2 離職率の男女の差異 .....                       | 2 |
| 3 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（管理職の女性割合） ..... | 3 |
| 4 監督職に占める女性職員の割合（一般職の女性割合） .....        | 3 |
| 5 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 .....             | 4 |
| 6 男性の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率及び平均取得日数 .....   | 4 |
| 7 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間 .....  | 5 |
| 8 年次有給休暇の取得日数 .....                     | 6 |

## III 計画目標 .....

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 目標 1 管理職に占める女性の割合 .....           | 7 |
| 目標 2 職員の育児休業取得率 .....             | 7 |
| 目標 3 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得 ..... | 7 |
| 目標 4 超過勤務の削減 .....                | 8 |
| 目標 5 年次有給休暇の平均取得日数 .....          | 8 |

## IV 目標達成に向けた取り組み .....

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 1 職員の計画的育成および登用 .....   | 9  |
| 2 育児休業等に関する環境の整備 .....  | 9  |
| 3 特別休暇取得に関する環境の整備 ..... | 9  |
| 4 超過勤務の縮減 .....         | 10 |
| 5 年次有給休暇等の取得の促進 .....   | 10 |

## I 総論

### 1 目的

急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定され、国及び地方公共団体だけでなく、民間企業等も含めた社会全体で子育て支援についての取組みが進められています。

熊野町においては、この法律に基づく特定事業主行動計画を平成17年に策定し、平成17年度から平成21年度までの5年間を前期計画として、平成22年度から平成26年度までの5年間を後期計画として、職員が安心して子育てと仕事を両立していける環境の整備に取り組んできました。

また、平成27年9月には、「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、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ために、国及び地方公共団体においては、女性職員の活躍のための計画を策定することが定められました。

これらの計画には、職業生活と家庭生活の両立を図る取組の推進など、趣旨や内容に共通する部分が多く含まれていることから、熊野町においては、令和2年度にこれらを一体とした特定事業主行動計画を策定し、目標の達成に向けて取り組んできたところです。

次世代育成支援対策推進法は、令和7年3月31日までの時限立法でしたが、令和6年5月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律および次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が成立し、その有効期限が令和17年3月31日までの10年間延長されたことを受け、令和7年3月をもって計画期間が終了となる本計画についても、このたび次期計画を策定しました。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、同法の有効期限である令和16年度までの10年間のうち、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

本計画の措置の実施状況については、総務部総務課において把握し、各年度の取組状況を点検のうえ、必要に応じてその後の対策や計画の見直し等を行うこととします。

また、各所属においては、本計画の周知を図るとともに、積極的な取組みを行うこととします。

### 4 計画の対象となる職員

- ・町長の事務部局の職員
- ・議会の事務部局の職員
- ・教育委員会の事務部局の職員
- ・選挙管理委員会の事務部局の職員
- ・監査委員の事務部局の職員
- ・農業委員会の事務部局の職員

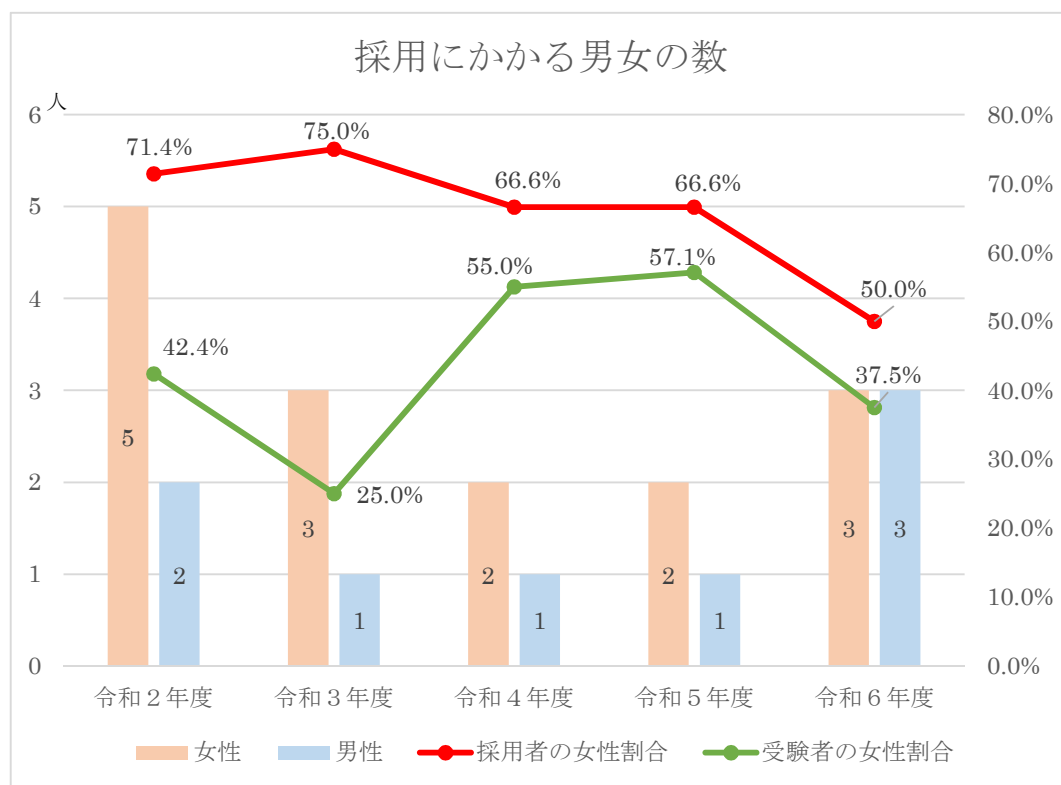
## Ⅱ 現状と課題

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日採用）

前計画期間中では、令和6年度を除き、全体的に女性の採用数が男性を上回っています。また、受験者数（第1次試験）における男女の比率は年度によってばらつきがありますが、前計画期間を通じて、受験者における女性の割合より、採用者における女性の割合が高い傾向にあります。

今後も、性別に寄らない公正・適正な採用を前提とし、職務を遂行するに必要な人材を確保していく必要があります。

（単位：人，％）



### 2 離職率の男女の差異

前計画期間中の自己都合退職者数（20人）のうち、45％（9人）が女性職員でした。退職の具体的な理由は明らかではありませんが、退職の時期からの推測では、妊娠や出産により仕事が困難となったケースは無いと考えられます。

しかしながら、令和3年度から数年にわたり若年層の退職者が増えた傾向があることから、性別を問わず働きやすい職場環境と制度の整備を進めていく必要があります。

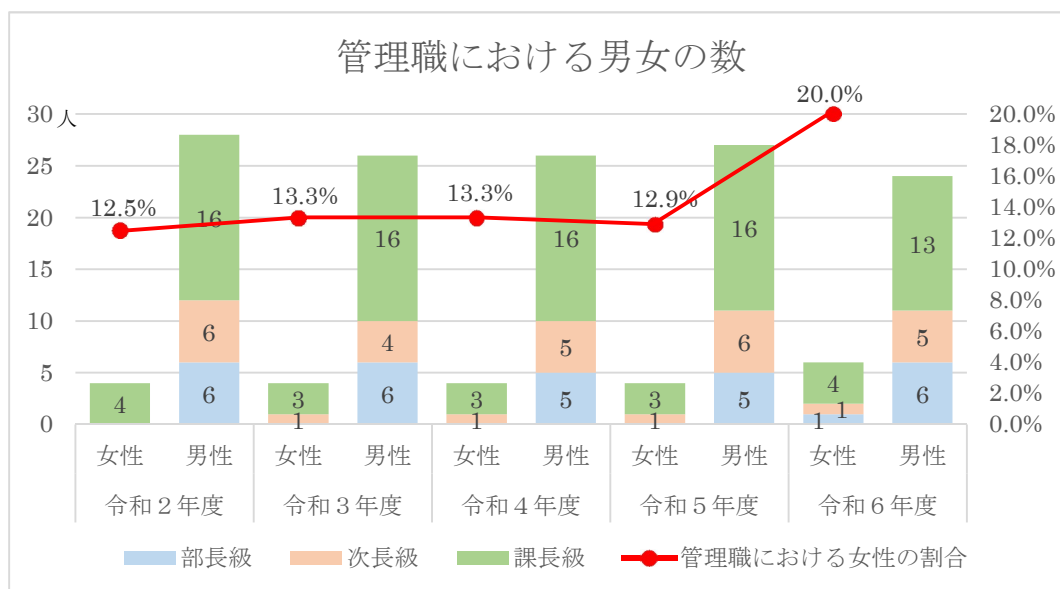
○自己都合退職者の割合 ※令和6年度の数値は令和7年2月末時点のもの （単位：人，％）

| 年 度   | 女性（離職率）A | 男性（離職率）B | 差 異（A・B） |
|-------|----------|----------|----------|
| 令和2年度 | 1（1.8）   | 0（0.0）   | 1（1.8）   |
| 令和3年度 | 2（3.6）   | 3（2.8）   | ▲1（0.8）  |
| 令和4年度 | 3（5.5）   | 3（2.9）   | 0（2.6）   |
| 令和5年度 | 2（3.7）   | 5（4.9）   | ▲3（▲1.2） |
| 令和6年度 | 1（1.8）   | 0（0.0）   | 1（1.8）   |

### 3 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（管理職の女性割合）

管理職への登用は、その能力の有無によって選考する事項であるとともに、管理職ポストの数を踏まえたものである必要があります。令和6年度では、令和5年度をもって役職定年を迎えた者の後任を選考した結果、管理職における女性の割合が20%となり、前年度に比べて7%近く伸びることとなりました。管理職への登用は、今後も、性別に寄らない能力に応じた適正な選考を行っていく必要があります。

（単位：人，％）



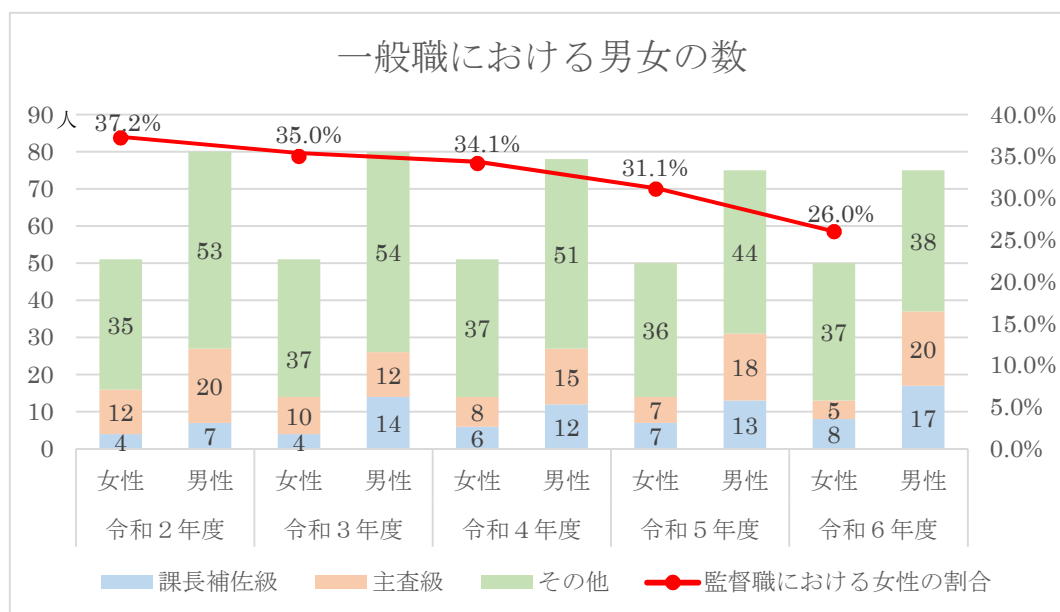
### 4 監督職に占める女性職員の割合（一般職の女性割合）

前計画期間においては、一般職における女性の監督職（課長補佐級及び主査級）の人数には大きな変動はありませんが、割合でみると徐々に減ってきています。

本町における監督職への昇任は、一定の経験年数を経た職員が昇任を希望した場合に、試験等の結果によりその適否を判断します。前計画期間においては、監督職の候補となる主任の女性職員が少ない傾向にあったことや、監督職の希望退職、監督職から管理職への昇任などの要因により、女性職員の割合が低くなっていると考えられます。

今後も、役職別の年齢構成等を踏まえ、採用を入口とした長期的な人材育成を行っていく必要があります。

（単位：人，％）



## 5 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

前計画期間中においては、女性職員が妊娠・出産した場合の育児休業の取得率は100%となっている一方、男性の取得は令和3年度からは取得者がいるものの、年によって数にばらつきがある状況です。

近年では男性職員における育児休業の取得も職場全体の意識として一般的になってきていますが、より男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備が必要です。

○育児休業の取得状況 (単位：人，%)

| 年 度   | 女 性  |      |       | 男 性  |      |       |
|-------|------|------|-------|------|------|-------|
|       | 対象者数 | 取得者数 | 取得率   | 対象者数 | 取得者数 | 取得率   |
| 令和2年度 | 4    | 4    | 100.0 | 3    | 0    | 0.0   |
| 令和3年度 | 3    | 3    | 100.0 | 5    | 1    | 20.0  |
| 令和4年度 | 4    | 4    | 100.0 | 3    | 3    | 100.0 |
| 令和5年度 | 2    | 2    | 100.0 | 3    | 1    | 33.3  |
| 令和6年度 | 3    | 3    | 100.0 | 5    | 2    | 40.0  |

※対象者数は、対象年度に新たに育児休業が取得可能となった職員。

※取得者数は、前年度で取得可能となった職員が対象年度で取得した人数を含む。

○育児休業の取得期間 ※令和6年度の数值は令和7年2月末時点のもの (単位：人)

| 年 度   | 取 得 期 間 |    |              |    |                |    |                |    |                |    |        |    |
|-------|---------|----|--------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|--------|----|
|       | 6月以下    |    | 6月超え<br>1年以下 |    | 1年超え<br>1年6月以下 |    | 1年6月超え<br>2年以下 |    | 2年超え<br>2年6月以下 |    | 2年6月超え |    |
|       | 女性      | 男性 | 女性           | 男性 | 女性             | 男性 | 女性             | 男性 | 女性             | 男性 | 女性     | 男性 |
| 令和2年度 | 0       | 0  | 3            | 0  | 0              | 0  | 1              | 0  | 0              | 0  | 0      | 0  |
| 令和3年度 | 0       | 0  | 1            | 1  | 0              | 0  | 2              | 0  | 0              | 0  | 0      | 0  |
| 令和4年度 | 0       | 2  | 2            | 1  | 1              | 0  | 1              | 0  | 0              | 0  | 0      | 0  |
| 令和5年度 | 0       | 1  | 0            | 0  | 1              | 0  | 1              | 0  | 0              | 0  | 0      | 0  |
| 令和6年度 | 0       | 1  | 1            | 1  | 0              | 0  | 2              | 0  | 0              | 0  | 0      | 0  |

※取得期間は、当該年度に新たに承認された期間（延長を含む）

## 6 男性の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

妻の出産を事由とする特別休暇は、特に仕事と生活の調和の推進を図る目的として制度化していますが、取得率が100%には至っていません。

今後も、取得上限日数（配偶者出産休暇：3日、育児参加休暇：5日）の休暇取得を目指すため、各所属における取得促進に努めていく必要があります。

○配偶者出産休暇の取得状況 ※令和6年度の数值は令和7年2月末時点のもの (単位：人，日)

| 年 度   | 対象者数<br>(A) | 取得者数<br>(B) | 取得率<br>(B/A) | 平均取得日数 |
|-------|-------------|-------------|--------------|--------|
| 令和2年度 | 3           | 3           | 100.0        | 2.3    |
| 令和3年度 | 5           | 4           | 80.0         | 2.0    |
| 令和4年度 | 3           | 3           | 100.0        | 2.3    |
| 令和5年度 | 3           | 3           | 100.0        | 2.6    |
| 令和6年度 | 5           | 5           | 100.0        | 2.2    |

○育児参加休暇の取得状況 ※令和6年度の数値は令和7年2月末時点のもの (単位：人，日)

| 年 度   | 対象者数<br>(A) | 取得者数<br>(B) | 取得率<br>(B/A) | 平均取得日数 |
|-------|-------------|-------------|--------------|--------|
| 令和2年度 | 3           | 1           | 33.3         | 0.3    |
| 令和3年度 | 5           | 1           | 20.0         | 5.0    |
| 令和4年度 | 3           | 2           | 66.6         | 2.0    |
| 令和5年度 | 3           | 1           | 33.3         | 1.6    |
| 令和6年度 | 5           | 3           | 60.0         | 2.4    |

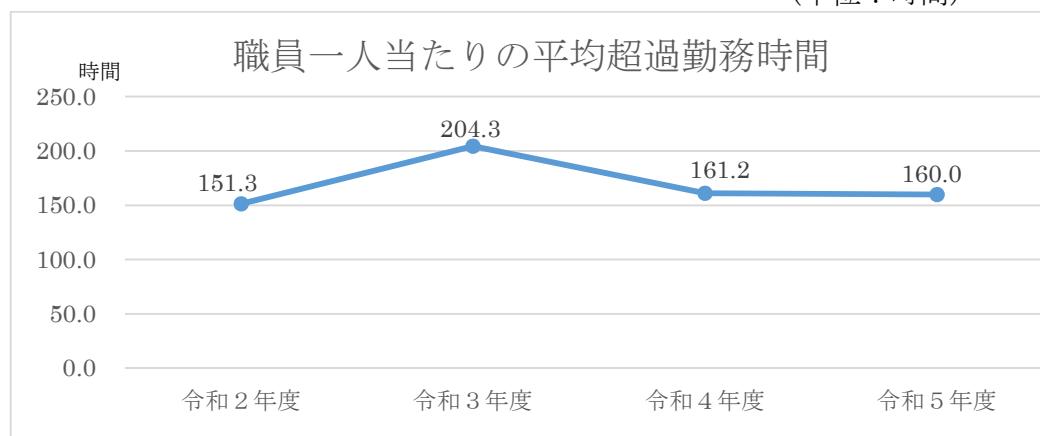
※「平均取得日数」は、対象年度での休暇の合計日数を、対象者数で除したもの。

## 7 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

超過勤務の要因となるものは、所掌事務の繁忙に起因するもののほか、出水期における災害対応などの予測が難しいものなど様々です。令和3年度は2つの選挙が実施されたことや、防災体制による避難所の開設なども比較的多かったことから、その他の年度に比べ、超過勤務時間が多かったものと推測されます。

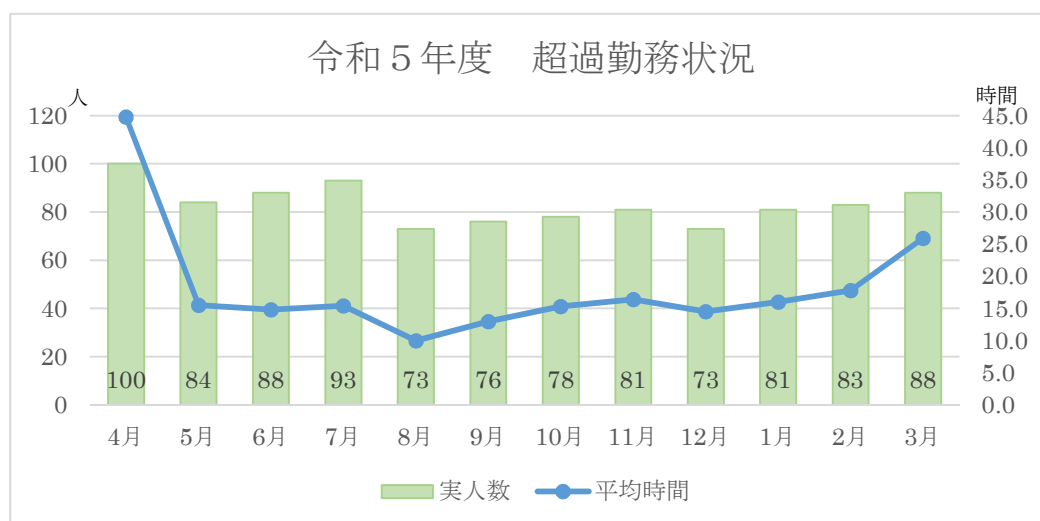
毎年度、概ね全職員の70%程度が何らかの理由で時間外勤務を行っている状況であり、慢性的な超過勤務は職員のプライベートの時間を少なくしてしまうだけでなく、心身の健康にも悪影響となることも考えられることから、ライフワークバランスの確立の観点から適正な事務・人員配置の推進が必要です。

(単位：時間)



※平均時間は、対象年度における超過勤務時間の合計を、当該年度において超過勤務を行った者の実数で除したもの。

(単位：人，時間)



## 8 年次有給休暇の取得日数

有給休暇の取得については、毎年積極的な取得について呼びかけを行っており、全計画期間中においては、少しずつではあるものの取得日数が増加している一方で、取得が5日未満の職員も一定数おり、職員も固定化されてきているのが現状です。

ライフワークバランスの確立の観点から、今後も計画的な休暇の取得を呼びかけるとともに、定期的な取得ができるための適正な事務・人員配置の推進が必要です。

|      | 平均取得日数 | 取得が5日未満の職員の割合 |
|------|--------|---------------|
| 令和2年 | 9.7    | 20.8          |
| 令和3年 | 10.0   | 16.4          |
| 令和4年 | 10.6   | 17.3          |
| 令和5年 | 12.4   | 11.1          |
| 令和6年 | 12.6   | 11.1          |

※それぞれの人数の母数は、年間を通じて休暇の取得が可能であった者（休職者、新規採用者、県等への派遣者を除く。）

### Ⅲ 計画目標

本計画に積極的に取組むため、次に掲げる目標を定め、各目標に対する取組みを推進します。

#### 【目標１】管理職に占める女性の割合

今後の役職定年者及び管理職候補者（課長補佐、主査級）における女性職員の人数をふまえ、計画最終年度の令和１１年度までに、更なる登用を目指します。

令和６年度実績値：２０％ → 令和１１年度目標値：３０％以上

#### 【目標２】職員の育児休業取得率

女性職員については、育児休業の取得については十分に根付いており、これまでも１００％を達成しているため、これを維持します。

男性職員の育児休業も職場全体に取得に関する意識が広がってきており、これを促進する必要があるため、より具体的な目標値を設定することとします。

##### ◆女性の育児休業

令和６年度実績値：１００％ → 令和１１年度目標値：１００％

##### ◆男性の育児休業

令和６年度実績値：４０．０％

→令和１１年度目標値：２週間以上の取得８５％

※取得率は、対象年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する対象年度中の新規取得者数（対象年度以前に取得可能となって、対象年度中に新たに育児休業を取得した者を含む）の割合とする。

#### 【目標３】子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得

計画期間を通じて、取得対象となった全ての男性職員が、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得することを目指します。また、それぞれの休暇で具体的な取得日数の目標を設定します。

##### ◆配偶者出産休暇

令和６年度実績値：１００％ → 令和１１年度目標値：１００％  
（平均取得日数）

令和６年度実績値：２．２日 → 令和１１年度目標値：３日

##### ◆育児参加休暇

令和６年度実績値：６０．０％ → 令和１１年度目標値：１００％  
（平均取得日数）

令和６年度実績値：２．４日 → 令和１１年度目標値：３日以上

※取得率は、対象年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数に対する対象年度中の休暇取得した職員数の割合とする。

#### 【目標 4】超過勤務の削減

職員一人当たりの超過勤務の平均は、前計画の目標値（240時間以内）は達成できているため、さらなるワークライフバランスの実現を目指します。

令和5年度実績値：160時間 → 令和11年度目標値：160時間以下

#### 【目標 5】年次有給休暇の取得

前計画期間の目標が未達成のため、再度同じ目標値を設定します。

##### ◆取得日数が5日未満の職員の割合

令和6年実績値：11.1% → 令和11年度目標値：0%

##### ◆平均取得日数

令和6年実績値：12.6日 → 令和11年目標値：15日以上

※平均取得日数の算定対象職員は、年次有給休暇の付与期間を通じて町の機関で勤務していた者とする。  
（育児休業、病気休職所得者及び県等への派遣者を除く。）

## IV 目標達成に向けた取り組み

### 1 職員の計画的育成および登用【継続】

女性の活躍を推進していくために意欲と能力のある職員の採用を実現し、生活と仕事の両立を前提とした計画的な育成を推進します。

#### (1) 女性職員の採用に関する取組

各大学等への採用試験案内について、引き続き取組むとともに、県内の女子大学のインターンシップを積極的に受け入れるなど、就職先としての熊野町役場のPRを行っていきます。

#### (2) 人材登用にに向けた取組

女性職員を対象とした研修への派遣を引き続き行っています。

また、女性職員の多様な部署（議会・財政等）への配置について、引き続き適正に応じた積極的な登用を行っていきます。

### 2 育児休業等に関する環境の整備【継続】

育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業（以下、「育児休業等」という。）の取得を希望する職員の円滑な取得促進等を図るための取組みを推進します。

#### (1) 育児休業等の制度の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や、共済組合による休業期間中の育児休業手当金の支給等経済的な支援措置等について周知を行います。

#### (2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業等の取得について、職場内における意識・行動改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。

#### (3) 男性の育児休業等の取得促進

子育ては、母親だけではなく父親も同様に行うものであるとの認識の基、男性の育児休業等の取得促進を図るため、所属の職場のみならず、職員全体で男性の育児休業等の取得を理解し、意識改善等が図られるような環境づくりに努めます。

#### (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることとなることから、円滑に職場復帰ができるよう、総務課などから職場や業務の状況について定期的に資料送付等の情報提供を行います。

#### (5) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合は、当該職員が円滑に育児休業等を取得することができるよう、所属長は速やかに総務担当部署と協議し、職員の配置換や業務分担等の見直しを検討するとともに、必要に応じて任期付採用等の活用による代替要員の確保に努めます。

#### (6) マタニティ・ハラスメントへの対策

女性が育児休業からの復帰後に職場で受ける心ない言葉かけや不利益取扱い等（マタニティ・ハラスメント）は、大きな社会問題となっています。職員一丸となって、働く女性が子どもを産みやすく、また働きやすい職場となるよう、環境整備や意識変革に努めます。

### 3 特別休暇取得に関する環境の整備【継続】

子どもの出生時における父親の特別休暇など、仕事と子育ての両立を支援するための制度が整備されていますが、この特別休暇の取得には、所属長を初めとした職場の理解と協力が必要不可欠であり、職場全体で取組む必要があることから、その実現に向けた取組みを推進します。

(1) 所属長及び総務課は、配偶者が妊娠した男性職員に対し、子育てに関する各種休暇制度について情報提供を行い、当該休暇制度の利用促進を図ります。

(2) 総務課は、配偶者が妊娠した男性職員に対し、子育てに関する支援制度等について情報提供を行います。

(3) 総務課は配偶者が出産した男性職員が育児休業・部分休業を計画的に取得できるよう、所属長と協議・調整を行います。

#### 4 超過勤務の縮減【継続】

恒常的な超過勤務は、職員本人の健康状態に重大な影響を及ぼすだけではなく、子育てをする職員にとって大切な子どもとの触れ合う時間を奪うものです。従前からの労働時間短縮対策を更に推進するため、次に掲げる取組みを推進します。

##### (1) 超過勤務縮減のための意識啓発

恒常的に超過勤務が認められる職場においては、所属長はその実態を把握するとともに、業務改善や事務分掌の見直しに努めます。

また、コスト意識の観点からも、超過勤務命令の事前命令（申請）及び事後確認を徹底し、労働環境の改善を図ります。

##### (2) 一斉定時退庁日（ノ一残業デー）の徹底

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務により、職員の活力が低下し、業務遂行等に支障を来すとともに、職員の心身の健康や生活に深刻な影響を及ぼす状況があるとの認識の下、公務の能率的な運営の観点から、毎週水曜日の「ノ一残業デー」の意義を周知し、定時退庁の徹底を促します。

所属長は、定時退庁日における超過勤務について、その必要性を十分に点検し、止むを得ない事由による場合を除き、職員に対して超過勤務を命じないことや、勤務時間外における会議・打合せ等を自粛するなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。

##### (3) 事務の簡素合理化の推進

所属長は、事務の簡素合理化について、年間を通じた業務量の平準化等により、超過勤務の縮減に努めます。

##### (4) 勤務時間管理の徹底等

公務員人件費を取り巻く厳しい現状を踏まえ、総務課が職員の勤務状況の的確な把握等を行い、勤務時間管理の徹底を図ります。

##### (5) 職員の健康管理

過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響を考慮し、恒常的に超過勤務が多い（100時間超／月、又は2ヶ月平均80時間超／月）職員に対しては、産業医による健康相談等を実施し、職員の健康管理に努めます。

##### (6) 妊娠中及び子育てにおける業務上の配慮

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務軽減や業務分担の見直しを行うとともに、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための超過勤務の免除、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための深夜勤務及び時間外勤務の制限等といった勤務体系等の配慮に努めます。

#### 5 年次有給休暇等の取得の促進【継続】

年次有給休暇等の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる取組みを推進します。

##### (1) 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、所属長は職員が気兼ねなく取得することができるよう適切な業務体制を整備するとともに、その取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については積極的に取得を促します。また、総務課からも所属長に対して年次

有給休暇の取得状況について情報提供するなどし、取得の勧奨を支援します。

**(2) 連続休暇の取得の促進**

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間（6月から10月まで）の前後における連続休暇、子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得促進を図ります。

**(3) 子の看護休暇等の取得促進**

中学校就学の始期に達するまでの子を看護するための特別休暇（子の看護休暇）、及び年次有給休暇と併せた活用について周知・啓発を図るとともに、父親・母親がともに円滑に取得できる職場環境づくりに努めます。