

新冠町特定事業主行動計画



新 冠 町

新 冠 町 議 会

新 冠 町 教 育 委 員 会

新 冠 町 農 業 委 員 会

新冠町特定事業主行動計画

新冠町
新冠町議会
新冠町教育委員会
新冠町農業委員会

新冠町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成対策法」という。）第19条及び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。）第19条の規定に基づき、新冠町、新冠町議会、新冠町教育委員会、新冠町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 目 的

次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される社会の形成を目指す次世代育成対策法と、男女共同参画社会の実現を目指す女性活躍推進法に基づき、それぞれの基本方針や事業主の行動計画の策定に関する事項が定められています。

これにより、仕事と子育て等の両立支援や女性の活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって急速な少子高齢化の進展をはじめとする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としています。

新冠町では、各種の基本方針に掲げられた基本的視点を踏まえ、特定事業主の立場として、すべての職員が働きやすく、その個性と能力を十分に発揮できるよう、現状を把握・分析し、数値目標を定めて取り組みを推進します。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とし、実施状況について年度ごとに把握・公表します。

3. 計画の推進体制

本計画を組織全体で継続的に推進するため、関係機関が連携し、次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍に取り組むこととし、本計画の策定・変更や実施状況及び数値目標の達成状況に関する点検・評価等について協議を行うものとします。

ただし、当該計画期間内であっても、次世代育成対策法及び女性活躍推進法の法改正や制度改正等の動向を踏まえ、必要に応じて本計画の内容を見直すことができるものとします。

4. 状況把握・分析

次世代育成対策法及び女性活躍推進法に基づき把握すべき項目の数値を確認し、改善が必要な事情について分析を行いました。

なお、この数値は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を全部局で把握したものです。

(1) 採用関係

①採用した職員に占める女性の割合（令和８年４月１日現在）

単位：人

区 分		Ｒ６年度		Ｒ７年度		Ｒ８年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	6	3	16	5	7	4	29	12
	女	1	1	2				3	1
技術職	男	1		1				2	
	女								
福祉職	男	2	1					2	1
	女	3	3	2	1	1	1	6	5
医療職	男	1	1					1	1
	女	2	1	3	3			5	4
介護職	男								
	女								
合計	男	10	5	17	5	7	4	34	14
	女	6	5	7	4	1	1	14	10
女性割合（％）		37.5	50.0	29.2	44.4	12.5	20.0	29.2	41.7

②全職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日現在）

区 分	全職員数（人）	うち女性（人）	女性職員比率（％）
計	167	67	40.1

(分析結果)

本町の全職員に占める女性の割合と直近３年間の採用者に占める女性の割合は、どちらも約４０％となっており、横ばい傾向にあります。

本町のような小規模自治体では、年度ごとの採用者数が限られるため、女性割合が年により変動しやすい状況にあります。性別にかかわらず優秀な人材を継続的に確保していくことが不可欠です。今後も安定的に多様な人材を確保していくため、職務のイメージづくりや、働きやすい職場環境のＰＲに取り組んでいきます。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①管理職等に占める女性職員の割合（令和８年４月１日現在）

区 分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職		
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
町長部局課長級	13	1	7.7%	10	0	0.0%
教育委員会課長級	2	0	0.0%	2	0	0.0%
議会事務局課長級	1	0	0.0%	1	0	0.0%
農業委員会課長級	1	0	0.0%	1	0	0.0%
課長職級計(A)	17	1	5.9%	14	0	0.0%
町長部局補佐級	22	5	22.7%	19	2	10.5%
教育委員会補佐級	4	0	0.0%	4	0	0.0%
議会事務局補佐級	0	0	0.0%	0	0	0.0%
農業委員会補佐級	1	0	0.0%	1	0	0.0%
課長補佐級計(B)	27	5	18.5%	24	2	8.3%
管理職計(A+B)	44	6	13.6%	38	2	5.3%
町長部局係長級	55	16	29.1%	37	1	2.7%
教育委員会係長級	9	4	44.4%	9	3	33.3%
議会事務局係長級	1	0	0.0%	1	0	0.0%
農業委員会係長級	0	0	0.0%	0	0	0.0%
係長級計(C)	65	20	30.8%	47	4	8.5%
合計(A+B+C)	109	26	23.9%	85	6	7.1%

(分析結果)

本町の管理的地位にある職員に占める女性の割合は13.6%、係長級では30.8%となっており、上位の役職段階になるほど女性の割合が低くなる傾向にあります。

管理職への登用を進めるためには、その候補となる人材を計画的に育成することが不可欠です。

多様な職務機会の付与や研修への参加を通じて女性職員のキャリア形成を支援するとともに、仕事と育児の両立支援を並行して進めていく必要があります。

(3) 男女の給与の差異（令和7年度実績）

①全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	88.3 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.1 %
全職員	88.6 %

②役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
課長級	99.3 %
課長補佐級	98.3 %
係長級	97.8 %

③勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	93.0 %
31～35年	98.5 %
26～30年	89.5 %
21～25年	74.2 %
16～20年	88.3 %
11～15年	103.3 %
6～10年	96.7 %
1～5年	101.4 %

(分析結果)

本町における職員の給与の男女の差異は、勤続年数が長い区分において差が生じている状況にありますが、その差は1割程度にとどまっています。

これは、管理的地位にある職員に占める女性が少ないことや、役職区分内における女性職員の年齢・勤続年数の偏りに加え、扶養手当・住居手当等の支給割合や時間外勤務の実績に男女で差があることなどが要因と考えられます。

今後は、女性職員が継続して勤務できる環境を整えるため、多様な働き方の支援や計画的なキャリア育成に長期的に取り組んでいく必要があります。

(4) 長時間勤務関係

①職員の月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数(令和7年度実績)

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一人当たりの 超過勤務時間(h)	15.72	6.40	9.14	20.60	5.35	9.55	9.42	7.70	6.36	8.81	16.87	8.53
超過上限を超え た職員数(人)	11	2	2	16	3	6	4	1	1	5	12	6

※超過勤務の上限はひと月あたり45時間です。

年間超過勤務上限(360時間)を超えた職員は11人です。

②年次休暇の平均取得時間(令和7年1月1日～12月31日の実績)

全職員	うち男性職員	うち女性職員
12日と5時間	11日と3時間	14日と1時間

(分析結果)

職員一人あたりの月ごとの超過勤務時間は表のとおりです。

令和7年度は、4月の町長選挙、7月の参議院議員通常選挙及び2月の衆議院議員総選挙の執行に伴い、超過勤務時間数が例年より増加しています。これらの選挙執行月を除いた平均は、ひと月あたり7.9時間であり、全体の水準としては高いとはいえないものの、部署や職員によって超過勤務時間に偏りが生じている状況にあります。このため、業務の平準化を図るとともに、人員配置や組織機構の見直しを随時行っていく必要があります。

一方、年次有給休暇の平均取得日数は全職員で12日5時間となっており、増加傾向にあります。

長時間勤務は、女性職員の活躍を妨げる要因となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等への参画を困難にするものです。男女を通じて働き方の見直しを進め、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を遂行できる職場環境を整備していくことが重要です。

(5) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

①男女別の育児休業取得率及び取得期間(令和7年度実績)

区分	対象者	取得者	取得率	1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上	平均取得 日数
男	4人	2人	50.0%	2人				12日
女	3人	3人	100.0%				3人	394日

※育児休業取得期間(日数)については、令和7年度から休業したもののうち、休業開始から復職見込みまでの期間です。

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及び平均取得日数
(令和7年度実績)

対象者	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
	取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数
4人	3人	75.0%	2日	1人	25.0%	5日

③平均継続勤務年数の男女の差異(令和8年4月1日現在)

全職員	うち男性職員	うち女性職員
16年4カ月	18年11カ月	12年3カ月

④10年前に採用した職員の継続任用割合(平成28年度採用者) ※単位:人

区分	全職員			うち男性職員			うち女性職員		
	採用者	退職者	継続率	採用者	退職者	継続率	採用者	退職者	継続率
一般事務職	2	1	50.0%	2	1	50.0%			
技術職									
福祉職	1	1	0.0%				1	1	0.0%
医療職	3	2	33.3%	1	1	0.0%	2	1	50.0%
介護職	2	1	50.0%	1		100.0%	1	1	0.0%
全 体	8	5	37.5%	4	2	50.0%	4	3	25.0%

⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

本町では、令和2年度に新冠町職員のハラスメント防止等に関する要綱を定め、セクシュアル・ハラスメントのみならず、各種ハラスメントの防止について取り組んでおります。今後も各種研修会を実施するなど、職員への周知徹底を進めることとしています。

(分析結果)

育児休業の取得率は、女性職員が100%である一方、男性職員は50%にとどまっています。

また、配偶者出産休暇の取得率は75%となっているものの、育児参加のための休暇の取得率は25%と、決して高い水準とはいえません。

継続勤務年数を見ると、男性職員が18年11か月に対し、女性職員は12年3か月となっており、大きな差が生じています。

こうした状況を踏まえ、女性が継続して働くことができるよう多様な働き方の支援に努めるとともに、男性職員の家庭生活への関わりを推進するため、各種制度の周知徹底と、取得しやすい職場風土の醸成を図ることが重要であると考えます。

5. 数値目標

状況把握・分析の結果を踏まえ、すべての職員が仕事と生活の調和を図り、健康で意欲的に働き、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを目指し、次のとおり数値目標を設定します。

なお、目標達成年度は、いずれも本計画期間の最終年度である令和12年度とします。

(1) 採用関係

全職員に占める女性職員の割合 40%以上

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

係長相当職以上にある女性職員の割合 25%以上

(3) 男女の給与の差異

全職員における男女の給与の差異 90%以上

(4) 長時間勤務関係】

年間360時間を超える超過勤務を行う職員数 0人

年次有給休暇の平均取得時間 13日以上

(5) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係】

男性職員の育児休業取得率 50%以上

6. 取り組み

本計画に掲げた数値目標の達成及びすべての職員が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に向け、次の項目について重点的に取り組みを推進します。

(1) 超過勤務の縮減

業務プロセスの見直しや進捗管理等を徹底し、効率的かつ機動的な業務遂行に努めます。あわせて、会議や打合せについては、資料の事前配布や終了時刻の事前設定等により、短時間で効率よく行うことを心がけます

また、管理職員が率先して定時退庁に努めるとともに、勤務時間外の会議・打合せを自粛するなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努めます。

(2) 休暇の取得促進

職員が心身の健康を保持し、ゆとりを持って働くことができるよう、年次有給休暇の取得促進を図ります。

管理職員は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するとともに、職員相互の応援体制を整えます。

(3) 育児休業等の取得促進

対象となる職員に対し、育児休業等の制度内容及び手続き並びに休業期間中の給与の取扱いについて個別に説明し、取得の意向を確認するとともに、育児休業中の職員に対し、職場の情報を定期的に提供するなど、円滑な職場復帰を支援します。

また、男性職員が育児休業や育児参加のための休暇等を取得しやすい職場風土を醸成するため、制度の周知徹底を図ります。

(4) 各種制度の周知徹底

妊娠、出産、育児、介護等に関する各種制度について、庁内ネットワーク等を通じて全職員への周知徹底を図ります。

(5) 女性の活躍推進

管理職への登用において、性別を理由とせず能力及び実績に応じた配置及び登用に努めます。

また、女性職員が意欲を持って職務に励み、将来の管理職候補として計画的に育成されるよう、多様な職務経験の機会を付与するとともに、各種研修への積極的な参加を支援します。

(6) ハラスメントの防止対策

「新冠町職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントの防止を徹底します。

また、研修等の機会を通じて、お互いを尊重し合う健全な職場風土の醸成に努めます。