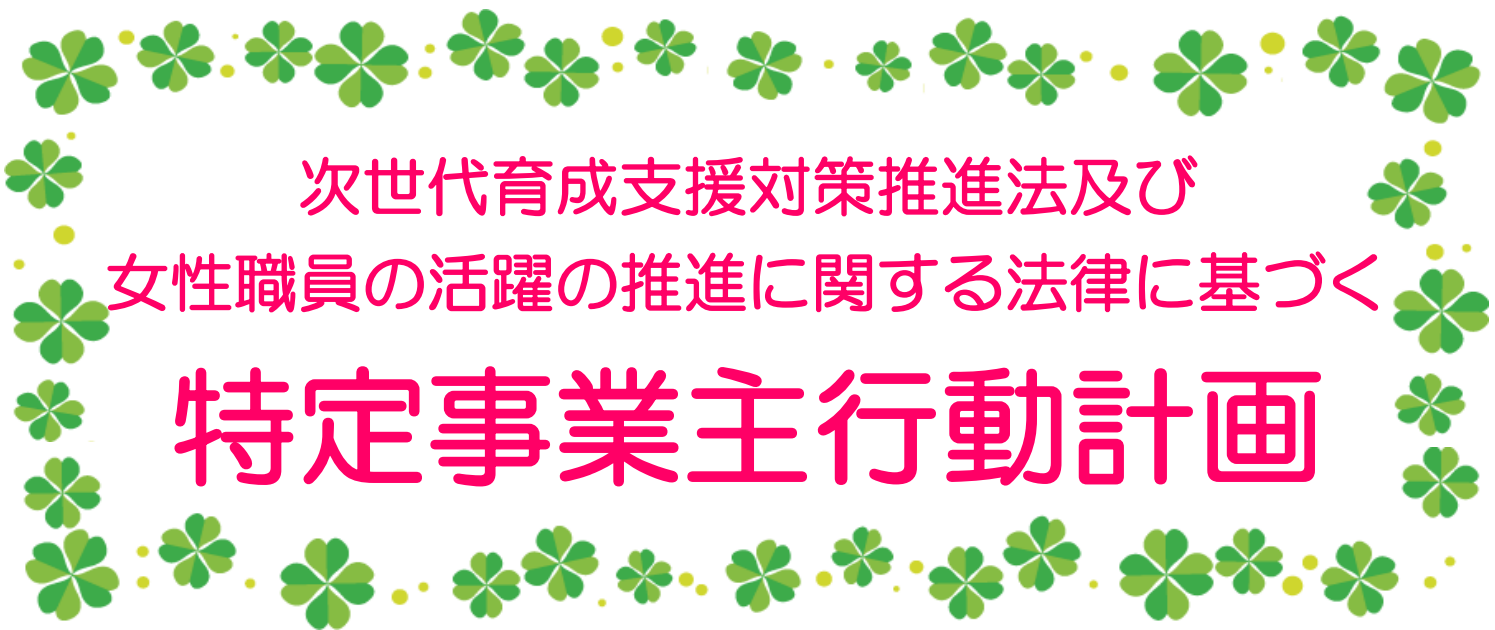




次世代育成支援対策推進法及び

女性職員の活躍の推進に関する法律に基づく

特定事業主行動計画

令和8年3月

忠 岡 町

次世代育成支援対策推進法及び女性職員の活躍の推進に関する法律に基づく 特定事業主行動計画（改訂版）

令和8年3月31日改訂

忠岡町長
忠岡町議会議長
忠岡町教育委員会教育長
忠岡町選挙管理委員会委員長
忠岡町消防長
忠岡町代表監査委員
忠岡町公平委員会委員長
忠岡町農業委員会委員長

次世代育成支援対策推進法及び女性職員の活躍の推進に基づく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「女活法」という。）第19条に基づき、町長部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部（以下「忠岡町」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は、女性職員の職業生活における活躍の推進及び職員の仕事と家庭生活の両立支援を両輪として、持続可能な組織運営と多様な人材の活躍を実演することを目的とする。

I. 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。

II. 体制整備等

本町では、組織全体で継続的に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する。

本計画の策定・変更、実施、点検及び評価は、人事担当部局を中心として行う。

各所属長は、本計画の趣旨を踏まえ、所属職員に対する周知及び取組の推進に努める。

III. 数値目標

次世代法第19条第3項及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第3条並びに女活法第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）第2条に基づき、忠岡町において、それぞれの状況を把握し、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、次のとおり目標を設定する。

(1) 状況把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合（全職種計）

区 分	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男 性 職 員	5 人	9 人	5 人	6 人
女 性 職 員	2 人	6 人	5 人	8 人
合 計	7 人	15 人	10 人	14 人
割 合	28.6%	40.0%	50.0%	57.1%

② 平均した継続勤務年数の男女差（令和7年4月1日現在）

全 体	男 性 職 員	女 性 職 員
13.1 年	14.3 年	11.6 年

③-1 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間（令和6年度実績／単位：時間）

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
保 育 士 等	4.8	5.2	7.3	3.5	4.0	4.2	5.5	5.3	6.9	2.8	4.2	10.8
消 防	5.8	38.4	13.7	26.9	23.0	21.2	19.5	23.1	8.2	58.9	18.3	25.6
事 務 職 等	13.4	8.7	8.5	5.6	4.6	5.8	17.0	5.9	4.8	7.5	6.9	9.7

③-2 時間外勤務の上限を超えた職員数（令和6年度実績／単位：人）

➤1 月について 45 時間を超えた職員数

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
保 育 士 等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消 防	0	10	0	3	0	0	0	1	0	24	0	0
事 務 職 等	9	7	6	0	0	0	6	0	1	3	3	2

※80 時間を超えた職員 2 人を含む。（1 年について 360 時間を超えた職員数 6 人）

④-1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

全 体	女性職員	割 合
47 人	13 人	27.7%

④-2 職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

全 体	女性職員	割 合
187 人	79 人	42.2%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（令和7年4月1日現在）

区 分	全 体	女性職員	割 合	伸 び 率※
部 長 相 当 職	13 人	1 人	7.7%	▲23.1%
課 長 相 当 職	17 人	6 人	35.3%	52.8%
課長代理相当職	17 人	6 人	35.3%	41.2%
係 長 相 当 職	23 人	8 人	34.8%	▲49.7%

※伸び率・・・令和2年4月1日現在と比較した数値

⑥-1 男女別の育児休業取得率（令和6年度実績）

区 分	対 象 者	取 得 者	取 得 率
男 性 職 員	3 人	2 人	66.7%
女 性 職 員	6 人	6 人	100.0%
全 体	9 人	8 人	88.9%

⑥-2 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和6年度実績／単位：人）

〔男性職員〕

1 週間未満	1 週間以上 2 週間未満	2 週間以上 1 月以下	1 月超 3 月以下	3 月超 6 月以下	6 月超 9 月以下	9 月超 12 月以下	12 月超 24 月以下	24 月超
—	—	1	—	—	1	—	—	—

〔女性職員〕

1 週間未満	1 週間以上 2 週間未満	2 週間以上 1 月以下	1 月超 3 月以下	3 月超 6 月以下	6 月超 9 月以下	9 月超 12 月以下	12 月超 24 月以下	24 月超
—	—	—	—	—	2	4	—	—

⑦-1 男性職員の配偶者出産休暇取得率（令和6年度実績）

R6 年度
100.0%

⑦-2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための合計休暇取得日数の分布状況

（令和6年度実績／単位：人）

〔配偶者出産休暇〕

1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日
1	2	—	—	—	—	—

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメント等の対策については、「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」（平成29年4月1日施行）に基づき、人事主管課に苦情相談等の窓口を設置し対応を行うとともに、ハラスメントに関する研修会等の実施に努めている。

⑨職員の男女の給与の額の差異

職員区分	男女の給与の差異 (男性の平均年間給与に対する女性の平均年間給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	75.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	107.9%
全職員	83.3%

(2) 課題分析

特定事業主行動計画の「Ⅲ. 数値目標」における(1)課題分析の①～⑨に基づき、次世代法及び女活法の観点から分析した内容は以下の通り。

ア 女性職員の活躍の推進に関する法律（女活法）に係る分析

女活法の観点からは、「採用」「キャリア形成・登用」「継続就業」「給与格差」の状態に課題が見られる。

- a 採用状況(①)：採用者に占める女性割合は、令和4年度の28.6%から令和7年度には57.1%へと大幅に上昇しており、積極的な採用が行われている。
- b 役職登用とキャリア形成(④、⑤)：管理的地位にある女性割合は27.7%です。役職段階別では、課長相当職や課長代理相当職で令和2年度比50%前後の高い伸びを示しているが、部長相当職(▲23.1%)や係長相当職(▲49.7%)では割合が減少しており、上位役職への登用や将来の管理職候補となる層の育成に課題がある。
- c 継続就業と勤続年数(②)：平均継続勤務年数は男性14.3年に対し、女性11.6年と2.7年の男女差がある。これは後述する育児等によるキャリアの中断や、過去の採用抑制の影響が考えられる。
- d 男女の給与格差(⑨)：常勤職員における男女の給与の差異は75.3%（男性の給与に対する女性の給与の割合）であり、この格差は、前述した「女性の勤続年数の短さ」や「管理的地位・上位役職に占める女性割合の低さ」に加えて、近年において採用者に占める女性割合が大幅に上昇したことに伴い、「勤続年数の短い職員の女性比率が高いこと」が主な要因であると分析できる。

イ 次世代育成支援対策推進法（次世代法）に係る分析

次世代法の観点からは、「育児休業・休暇の取得」および「仕事と家庭の両立（長時間労働抑制）」が分析の柱となる。

- e 育児休業の取得状況(⑥)：女性職員は取得率100.0%だが、男性職員は66.7%にとどまっている。また、取得期間についても、女性の多くが3月超～12月以下の長期取得であるのに対し、男性は「2週間未満」や「1月超」が各1名など、比較的短期間である。
- f 男性の配偶者出産休暇等(⑦)：取得率は100.0%と高いものの、取得日数は「1日」または「2日」に集中しており、より深い育児参画のための休暇促進が求められる。
- g 長時間勤務の状況(③)：事務職等では4月や10月に平均時間外勤務が増加しており、消防職では1月に平均58.9時間という非常に高い数値を示している。また、年間360時間を超える職員が6名、月80時間を超える職員も2名存在しており、仕事と家庭の両立を困難にする要因となり得る。

ウ 分析のまとめと今後の課題

全体として、採用面での男女差は解消に向かっているが、「中堅層（係長級）および最上位層（部長級）における女性割合の低下」が、勤続年数の男女差や給与格差を招いている構造が見て取れる。

次世代育成支援の面では、男性の育児休業・休暇取得率の向上（特に取得期間の延伸）と、消防職や繁忙期の事務職における長時間勤務の是正が、女性のみならず全職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、結果として女性の継続就業や登用を後押しすると考えられる。

(3) 目標設定

【ア】育成・登用関係

- ・令和 12 年度までに、課長代理・主幹以上の女性職員の割合を、30.0%以上にする。

【イ】継続就業関係

- ・令和 12 年度まで、男性職員の配偶者出産休暇取得率 100.0%を維持する。

IV. 目標を達成するための取組及び実施時期

Ⅲで掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【ア】採用関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・消防職受験者総数に占める女性割合を 10%以上にする。消防職を除くその他全職種については、受験者総数に占める女性割合を 25%以上にする。
- ・職員に占める女性割合を 40%以上にする。

【イ】配置・育成・登用関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・女性のキャリア形成を図るために、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。
- ・課長代理級、課長級、部長級の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成やキャリア形成支援を行う。

【ウ】長時間勤務関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・毎週水曜日のノー残業デーの取組を推進し、早期退庁を勧奨する。
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【エ】職場環境整備関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・組織として、男性職員の育児参画を推進する。
- ・育児休業等の取得前後において、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。