

新見市特定事業主行動計画

令和8年4月

新見市議会議長
新見市選挙管理委員会
新見市代表監査委員会
新見市教育委員会
新見市農業委員会
新見市消防長
新見市水道事業管理者

I 総則

1 趣旨

本市では、急速な少子化の進行を食い止めるため、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」に基づき、平成17年に新見市特定事業主行動計画」を策定し、次世代の育成支援を推進してきました。また、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年9月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女活法」という。）」に基づき、「新見市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、女性職員が働きやすく、活躍できる環境づくりを目指し取り組んできました。

このような中で、共通する背景や課題が多く一体的に取り組んでいくことが効果的であることから、「次世代法」及び「女活法」の両法に基づく一体的な行動計画となる「新見市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を令和3年に4月に策定し、本市における次世代の育成支援及び女性の活躍推進に取り組んできたところです。

時限立法として制定された次世代法及び女活法について、次世代法は有効期限が令和17年3月31日まで延長され、女活法は令和18年3月31日まで延長されました。

引き続き、次世代の社会を担う子どもが健やかに育つ社会、男女がお互いの人権を尊重し、ともに支え、責任を分かち合うことのできる社会の形成を目指し、男女ともに仕事と育児を両立し、性別に関わらず個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを進めていくため、本計画を改定するものです。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

3 計画の策定主体及び推進体制

組織全体で職場における子育て支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画は、全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含むすべての職員）を対象とし、新見市長、新見市議会議長、新見市選挙管理委員会、新見市代表監査委員、新見市教育委員会、新見市消防長、新見市農業委員会会長及び新見市水道事業管理者が連名で策定します。

また、計画期間内においても、実施状況の点検・評価等を継続的に行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。

II 本市の現状

1 女性の採用及び登用関連

(1) 全職員に占める女性の割合（各年度4月1日時点）

① 市長部局等

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員数	440	446	446	440	438
女性職員数	178	188	191	188	190
女性の占める割合	40.5	42.2	42.8	42.7	43.4

② 消防本部

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員数	81	82	81	84	85
女性職員数	2	2	2	1	1
女性の占める割合	2.5	2.4	2.5	1.2	1.2

(2) 採用した職員に占める女性の割合（各年度4月1日付採用職員数）

① 市長部局等

ア 事務職

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員数	17	25	16	7	18
女性職員数	8	14	9	3	5
女性の占める割合	47.1	56.0	56.3	42.9	27.8

イ 技師・保健師・保育士等

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員数	4	12	13	7	8
女性職員数	3	9	10	5	6
女性の占める割合	75.0	75.0	76.9	71.4	75.0

② 消防本部

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
職員数	1	3	2	2	3
女性職員数	0	0	0	0	0
女性の占める割合	0	0	0	0	0

(3) 採用試験受験者の女性の割合（各年度受験者数）

【数値目標】 事務職採用試験の女性受験者の割合：35%
消防職採用試験の女性受験者の割合：5%

① 市長部局等

ア 事務職

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
受験者数	69	66	52	33	95
女性受験者数	22	27	17	10	28
女性の占める割合	31.9	40.9	32.7	30.3	29.5

イ 技師・保健師・保育士等

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
受験者数	26	23	22	16	18
女性受験者数	19	16	14	11	11
女性の占める割合	73.1	69.6	63.6	68.8	61.1

② 消防本部

(単位：人、%)

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
受験者数	6	9	21	11	5
女性受験者数	0	0	0	0	0
女性の占める割合	0	0	0	0	0

(4) 役職段階毎の女性職員の割合及びその伸び率（各年度4月1日時点）

【数値目標】 課長補佐級以上の割合：35%

(単位：%)

役職段階	各年度における女性の割合					5年間の伸び率 (R 7 - R 3)
	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	
部長級	0	12.5	12.5	12.5	12.5	12.5
次長級	26.7	15.4	18.8	7.7	7.1	-19.6
課長級	27.0	32.6	26.8	32.6	34.8	7.8
課長補佐級	35.3	34.5	37.3	42.9	35.5	0.2
係長級	28.7	28.9	32.4	24.2	27.3	-1.4
課長級以上	23.7	26.6	23.1	25.4	26.5	2.8
課長補佐级以上	29.1	30.3	29.3	33.3	30.8	1.7

(4) 時間外勤務の状況 (職員 1 人あたりの 1 月あたりの平均時間数)

① 市長部局等 (単位：時間)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
月平均時間数	15.2	12.5	9.5	7.9	8.4

② 消防本部 (単位：時間)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
月平均時間数	7.4	7.8	8.9	8.1	9.1

(5) 職員の年次有給休暇取得日数の状況

① 市長部局等 (単位：日、%)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
平均取得日数	9.8	10.2	10.6	12.7	13.3
5 日以上の取得率	85.2	83.7	86.7	94.5	97.4

② 消防本部 (単位：日、%)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
平均取得日数	11.0	11.7	11.7	11.6	10.9
5 日以上の取得率	96.3	97.6	98.8	100	100

Ⅲ 課題分析

1 女性の採用及び登用関連

職員の採用状況について、全体で見ると採用した職員に占める女性の割合は、5年間の平均は56.6%の横ばいで推移しており、全職員に占める女性の割合は、5年間で2.8%増加し、43.3%となっています。職種別の採用状況としても採用した職員に占める女性の割合は横ばいで推移しており、5年間の平均は事務職46.9%、その他の職種75.0%です。一方、採用試験を受験した女性の割合は減少傾向にあり、過去5年間で事務職は2.4%減の29.5%であり、その他の職種は12%減の61.1%となっております。全職員に占める女性の割合は増加傾向にありますが、採用試験を受験した女性の割合は減少傾向にあり、引き続き均等な採用に向けた取組が必要です。

また、管理職の状況について、課長補佐級以上の職における女性職員の割合は、過去5年間で1.7%増加しておりますが、その割合は30.8%であり、各役職段階に占める女性職員の割合をみても、次長級以上が少ないことから、今後、次世代を担う人材を育成するため、キャリアアップ支援の取組が必要です。

消防職については、過去5年間では女性の受験者がおらず、女性消防職員の採用拡大に向けた継続的な取組が必要です。

2 仕事と家庭の両立関連

育児休業について、女性職員は対象者全員が取得しており、男性職員は該当職員への制度周知などの意識改革により、令和4年度から取得者が増えてきております。一方、男性の子の出生に伴う特別休暇の取得は100%に至っておらず、引き続き取得促進に向けた取組が必要です。

勤続年数の状況について、20代から30代前半での離職者が増加傾向にあり、勤続年数は横ばいとなっています。また、全体的に女性の勤続年数の方が短い傾向にあり、結婚や出産のタイミングで離職しているものと思われることから、共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、ワークライフバランスの推進や働きやすい職場環境づくりを実施していく必要があります。

時間外勤務時間については、平成30年度、令和元年の大規模な災害により増加しておりましたが、その後大きな災害もないことから、減少傾向にあります。また、年5日以上の子供有給休暇の取得率も増加傾向にありますが、100%には至っておらず、引き続き、働き方の改善に向けた取組が必要と考えます。

IV 取組内容及び数値目標

以下、「次世代法」に基づく事項は【次】、「女活法」に基づく事項は【女】、「第5次にいみ男女共同参画プラン（令和8年度から令和12年度の5年間）」の策定に併せて目標値を設定した事項は【基】を表記しています。

1 女性の採用及び登用関連

(1) 女性職員の採用拡大 【女】

<取組内容>

◆女性職員の採用拡大

- ①市のホームページや職員採用試験の実施を周知するパンフレット等に仕事と家庭の両立に取り組む職員を紹介し、働きやすい職場であることを広報します。
- ②高校・大学等で採用説明会等を実施する場合、女性職員を積極的に派遣します。

◆女性消防職員の採用拡大

- ①市のホームページや職員採用試験の実施を周知するパンフレット等を通じて消防職の魅力や女性が活躍できる職場であることを広報します。
- ②高校・大学等で採用説明会等を実施する場合、現役の女性消防職員に、仕事のやりがい・魅力や活動内容を紹介してもらう機会を設けます。

<数値目標>

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
事務職採用試験の女性受験者の割合	29.5%	35%
消防職採用試験の女性受験者の割合	0%	5%

(2) 女性職員の管理的地位への登用 【女】 【基】

<取組内容>

◆キャリアアップ支援

- ①性別に関わらず能力や積極性を兼ね備えた職員を計画的かつ積極的に管理職へ登用します。
- ②自治大学校や市町村アカデミー等で行われる全国研修への派遣を促進し、幹部候補の育成を行います。
- ③育児休業の取得などが、職員のキャリア形成に影響しないよう、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置に努めます。

<数値目標>

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
課長級以上の女性職員の割合	26.5%	30%

2 仕事と家庭の両立関連

(1) 育児休業及び子の出生に伴う特別休暇の取得 【次】 【女】 【基】

<取組内容>

◆育児休業の取得推進

- ①女性職員の育児休業については、引き続き100%の取得率を維持していきます。
- ②男性の育児休業取得推進に向け、該当職員や所属長へ個別に通知を行うなど、職員の意識改革を図ります。
- ③複数担当制の導入や日頃からの業務配分の適正管理等を通じて、育児休業を取得しやすい職場環境を構築します。
- ④代替職員の確保なども含めた育児休業取得時における職場の協力体制構築について検討します。
- ⑤育児休業取得者が長期の休業から安心して復職できるよう、復職前の面談、業務や職場に関する情報提供等を行い、円滑な職場復帰ができるよう支援します。

◆男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ①男性職員の子の出生に伴う特別休暇について、100%の取得ができるよう該当者に対して制度の周知を徹底します。
- ②「子育てハンドブック」を活用し、育児参加休暇をはじめとした各種制度について、職員への周知を徹底し、制度を正しく理解してもらうように努めます。

<数値目標>

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
女性職員の育児休業取得率	100%	100%
男性職員の育児休業取得率	39.1%	85%
男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率	84.2%	100%

(2) ワークライフバランスの推進 【次】 【女】

<取組内容>

◆年次有給休暇の取得

- ①所属長は、労働基準法で定められた「年5日以上の子の出生に伴う特別休暇の取得」と併せて、職員が計画的に各種休暇を取得できるよう努めます。
- ②年末における仕事納め式の省略や夏季期間に4日以上の子の出生に伴う特別休暇の取得計画を作成することにより、所属で取得予定の情報を共有するなどの取得促進を行います。

◆子の看護休暇及び介護休暇の取得

- ①所属長は、職員の家庭環境に配慮し、子の看護休暇や介護休暇等の特別休暇を円滑に取得できるよう努めます。
- ②特別休暇制度について、職員への周知を徹底し、制度を正しく理解してもらうように努めます。

◆時間外勤務の削減

- ①一部の職員に過重な負担がかからないよう、適正な業務分担に努めるほか、業務遂行状況の的確な把握と適切な管理を推進します。
- ②超過勤務の状況を把握し、人事ヒアリングにおいて各所属の必要人員を把握し、適切な人員配置を行います。

<数値目標>

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
年次有給休暇の平均取得日数	13.3日	15日以上

(3) 働きやすい職場環境づくり 【女】

<取組内容>

◆ハラスメント防止対策

- ①職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策をはじめ、各種ハラスメントの防止を目的とした「新見市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づき対応します。
- ②ハラスメント防止に係る研修を実施し、職員の意識啓発を図ります。
- ③ハラスメントに関する外部相談窓口を設置し、職員に周知します。

◆女性の健康上の特性に係る取組

- ①各種研修や啓発などにより、ヘルスリテラシーの向上を図ることで、相談しやすい体制づくりに努めます。
- ②健康相談ができるサービスの活用を促すため、職員への周知を徹底します。