

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

第2期新城市特定事業主行動計画

令和8年4月

新 城 市 長
新 城 市 議 会 議 長
新 城 市 選 挙 管 理 委 員 会
新 城 市 代 表 監 査 委 員 会
新 城 市 公 平 委 員 会
新 城 市 消 防 長
新 城 市 教 育 委 員 会
新城市水道事業及び工業用水道事業管理者

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法は、我が国における急速な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため平成15年7月に制定された法律です。本市はこの法律に基づき、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するための行動計画を平成17年10月に策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取組を進めてきました。

一方、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の実現を図ることを目的として、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）が10年間の時限立法として制定されました。本市はこの法律に基づき、女性職員の活躍推進を目的とした行動計画を平成28年3月に策定し、取組を進めてきました。

この女性活躍推進法に基づく行動計画では、女性が活躍するための具体的な取組として女性の採用推進、さらには職域・登用の拡大などを掲げていますが、これらの実現には仕事と家庭生活の両立が不可欠であり、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画における子育て支援とも共通点が多く見られます。そこで、本市では両行動計画を統合し、一体的に推進することが効果的であると考え令和3年4月に「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく新城市特定事業主行動計画」を策定しました。この度、令和7年6月に女性活躍推進法の改正により有効期限が10年間延長されたこと、また、本市の計画期間が終了したことに伴い、令和8年度から令和12年度の5年間を新たな計画期間として「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく第2期新城市特定事業主行動計画」を策定しました。

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（5年間）

3 計画の推進体制

各行政機関の担当者と調整、連携を図りながら、企画部秘書人事課が中心となり本行動計画を策定しました。また、本行動計画の円滑な実施、達成状況の点検、その後の対策等の進行管理についても秘書人事課を中心に進めます。

II 次世代育成支援対策推進法関連

1 具体的な取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し等を行う。	継続
②	妊娠中及び出産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととする。	継続
③	妊娠を申し出た職員に対し、時間外勤務の制限等母性保護に関する制度を周知する。	新規

(2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の妻を支援するため、父親である男性職員が子どもの出生時において出産補助休暇、育児参加休暇を取得できるよう配慮する。	継続

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
ア 育児休業及び部分休業制度の周知		
①	育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）に関する資料を各部局に配布して制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等については、具体的な取得プランを例示して、その取得促進を図る。	継続
②	妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて個別に説明を行う。	継続
イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成		
①	育児休業等の取得の申し出があった場合、当該職員の所属部署において業務分担の見直しを行う。	継続
②	管理職員に対し育児休業等の制度・意義についての研修を行い、職場の意識改革を行う。	継続
ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援		
①	育児休業中の職員に対して、職場復帰のために必要な情報提供を行う。	継続
②	育児休業終了後も安心して職場復帰できるよう、必要に応じて研修を行う。	継続
エ 育児休業に伴う代替要員の確保		
①	育児休業中の職員の業務を他の職員に割り振って遂行することが困難なときには、会計年度任用職員や人材派遣を活用するなど適切な代替要員の確保を図る。	継続
オ その他		
①	育児や子ども園の送迎等を行っている職員については、公務に支障がない限り、本人の希望に応じ早出・遅出勤務や時差出勤をさせるなどして、勤務時間の割り振りに配慮する。	継続
②	若年層職員を対象とした出産や育児などのライフイベントを見据えたキャリア形成に資する研修を行う。	新規

(4) 超過勤務の縮減

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
ア 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限		
①	小学校就学始期に達するまでの子どもを養育している職員については、公務に支障がない限り、深夜勤務及び超過勤務を極力行わせないよう配慮する。	継続
イ 「ノー残業デー」の徹底		
①	毎週水曜日は「ノー残業デー」であることを職員に周知徹底させるとともに、部署ごとに月1回の「完全定時退庁日」を設定する。	継続
②	毎月一度の「完全定時退庁日」以外の「ノー残業デー」でやむを得ずその日に時間外勤務を命令する場合は、秘書人事課長に事前協議をして承認を得る。	継続
ウ 事務事業の簡素合理化の推進		
①	新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討するとともに、既存の事業等との関係を整理して統廃合を促進する。	継続
②	会議・打合せ等については、育児短時間勤務制度や部分休業制度などを利用している職員に配慮した時間帯に実施する。	新規
③	定例・恒常的業務に係る事務処理については、業務手順書に記載し、随時見直しを行う。	継続
エ 超過勤務縮減のための意識啓発等		
①	人事担当課は、各部署の超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の実態を把握し、各所属長に対してその原因究明と改善策を講じるよう指導する。	継続
②	「時間外勤務管理者」を各部署に設置し、超過勤務縮減のための組織的な取組を推進する。	継続
オ 勤務時間管理の徹底等		
①	職員自身が日々の始業時間と終業時間を決定できるフレックスタイム制の導入を検討し、子育て中の職員が子どもの成長段階に合わせて柔軟な働き方を実現できる環境を整備する。	新規
②	人事担当課は客観的な資料により職員の勤務時間の実態を把握し、勤務間インターバルの確保に取り組む。	新規

(5) 休暇取得の促進

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
ア 年次休暇の取得推進		
①	管理職員に対し定期的に年次休暇の取得への意識付けを行い、職場の意識改革を図る。	継続
②	各所属長に対して、部下の年次休暇取得状況を把握させるとともに、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるよう指導する。	継続
③	職員が気兼ねなく安心して年次休暇が取得できるよう、事務処理における相互応援体制を整備する。	継続
④	授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。	継続
イ 連続休暇等の取得の促進		
①	国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得を促進する。	継続
②	勤続20周年・30周年・40周年の節目に、リフレッシュ休暇(3日間)と年次休暇を活用した1週間以上の連続休暇を取得できるように配慮する。	継続

③	ゴールデン・ウィークやお盆の期間における会議・打合せ等を自粛し、連続休暇を取得しやすい環境を整備する。	継続
ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進		
①	子どもの看護等を行うための特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が100%取得できる雰囲気づくりに努める。	継続

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	職場優先の考え方や固定的な性別役割意識を是正するためには、全職員に共通の認識を持たせることが重要であるため、意識改革を促す内容の研修を行う。	継続

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	不妊治療を希望する職員が治療を受けやすいように、勤務時間・休暇その他治療のために利用可能な制度を周知するとともに、管理職員に対し不妊治療に関する情報等を提供して意識啓発を行う。	新規

(8) その他の次世代育成支援対策に関する事項

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
ア 子育てバリアフリー		
①	乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室、キッズコーナー等、子どもを連れた利用者に配慮した空間づくりに努める。	継続
②	子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な窓口対応等ソフト面でのバリアフリーを推進する。	継続
イ 子どもとふれあう機会の充実		
①	市が行う各種行事の計画に当たっては、親子で参加することができるように配慮し、職員に積極的な参加を呼びかける。	継続
②	スポーツ大会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、職員の子どもを含めた家族が参加できるようにする。	継続

2 目標

上記取組を通じ、以下に設定した目標値の達成を目指します。

項目	目標値（令和12年度）	女性活躍推進法との共通項目
男性職員の出産補助休暇取得率	85%	○
男性職員の育児参加休暇取得率	100%	○
男性職員の育児休業取得率 （2週間以上）	85%	○
女性職員の育児休業取得率	100%	○
1年間の超過勤務時間が360時間以内 の職員の割合	100%	○
年次休暇平均取得日数	13日	

Ⅲ 女性活躍推進法関連

1 把握項目の状況

女性活躍推進法第19条第3項及び女性活躍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（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、本市における状況把握と分析を行い、今後の取組と目標値を定めました。

(1) 女性職員を増加させるために（採用関係）

○採用試験受験者及び採用した職員に占める女性の割合

【行政職】

採用年度	区分	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	受験者数	83人	35人	42.2%
	採用者数	25人	14人	56.0%
令和6年度	受験者数	78人	32人	41.0%
	採用者数	16人	10人	62.5%

【保育職】

採用年度	区分	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	受験者数	19人	18人	94.7%
	採用者数	13人	12人	92.3%
令和6年度	受験者数	12人	12人	100.0%
	採用者数	7人	7人	100.0%

【消防職】

採用年度	区分	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	受験者数	23人	3人	13.0%
	採用者数	2人	0人	0%
令和6年度	受験者数	36人	4人	11.1%
	採用者数	7人	0人	0%

【医療職】

採用年度	区分	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	受験者数	27人	19人	70.4%
	採用者数	16人	10人	62.5%
令和6年度	受験者数	26人	14人	53.8%
	採用者数	20人	10人	50.0%

《分析と具体的な取組内容》

行政職については、受験段階では割合が少ないものの、採用段階になると半数近くが女性となっています。これは、多くの女性受験者が、職員としての適性があると認められたことの表れであると考えられ、男女比においてバランスの取れた採用がされています。

一方、保育職、消防職、医療職については職の特性の面から男女比に偏りが生じており、特に消防職で顕著に表れています。住民サービスの向上や消防組織の活性化のためにも、女性消防吏員の増加が望まれます。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	様々な職種の女性職員の声を職員採用試験募集要項に掲載し、女性が活躍できる職場であることをPRする。	継続
②	公務員ガイダンスや企業説明会などにおいて、就職活動をする女性参加者に向けて女性が働きやすい環境であることをPRする。	継続

(2) 風通しの良い職場づくり（継続就業、仕事と家庭の両立及びハラスメント関係）

○平均継続勤務年数

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	男性（A）	女性（B）	男女の差 （A）－（B）
令和7年度	18.1年	13.8年	4.3年
令和6年度	18.1年	14.0年	4.1年

《分析と具体的な取組内容》

いずれの年度も女性の平均勤続年数が男性を下回っています。女性の離職理由は、結婚等による転居をきっかけとした離職のほか、転職者が毎年度発生しており、雇用の流動化が進み転職が一般化したことが一因と考えられます。女性職員がやりがいと将来のキャリアに希望を持ち、継続して就業できる職場環境の整備が求められています。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	外部研修（市町村アカデミー等）へ女性職員を積極的に派遣し、自治体職員としての知識技能を深める機会・他自治体職員との交流機会を与え、継続就業意欲の向上につなげる。	継続
②	所属長は定期的に面談を行い、女性職員が仕事と家庭の両立に困難を感じていないか等の状況把握をし、継続就業できるよう適切な助言を行う。	継続

○育児休業取得率

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	性別	取得対象者数 （当該年度中に新たに取得 可能となった者）	取得者数	取得率
令和6年度	男性	17人	10人	58.8%
	女性	25人	25人	100.0%
令和5年度	男性	29人	17人	58.6%
	女性	19人	19人	100.0%

○育児休業平均取得期間の分布状況

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	取得期間	取得者数	
		男性	女性
令和6年度	1月以下	5人	0人
	1月超～6月以下	4人	0人
	6月超～1年以下	1人	6人
	1年超～2年以下	0人	5人
	2年超	0人	14人
令和5年度	1月以下	10人	0人
	1月超～6月以下	5人	0人
	6月超～1年以下	2人	1人
	1年超～2年以下	0人	7人
	2年超	0人	11人

《分析と具体的な取組内容》

いずれの年度も女性職員は全員取得しており、取得期間についても多くの女性職員が最長期間（子どもが3歳に達するまで）で取得しています。育児休業を取得する職員に対し、周辺職員の理解が深まっていることの表れであると考えられます。一方、男性職員の取得率は増加しつつあるものの依然として低く、国が目標としている85%に届いていません。また、取得期間も女性職員と比較すると短期間となっています。

国が定めたこども未来戦略方針においては、地方公務員の男性の育児休業取得率を令和12年までに85%にするという目標を掲げています。本市においても、男性職員が育児休業を取得しやすい環境を整備することで多くの男性職員が育児休業を取得し、結果として組織へ良い効果が及ぼされることが望まれます。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）に関する資料を各部局に配布して制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等については、具体的な取得プランを例示して、その取得促進を図る。	継続
②	所属長は対象となる男性職員と面談を行い、育児休業取得の意思確認を含め、今後の仕事と家庭生活の両立についての状況把握を行う。	継続
③	育児休業等の取得の申し出があった場合、当該職員の所属部署において業務分担の見直しを行う。	継続
④	管理職員に対し定期的に育児休業等の制度・意義を説明し、職場の意識改革を行う。	継続
⑤	管理職員にイクボス宣言の働きかけをするとともに、研修やイクボスに関する情報提供を行う。	継続
⑥	育児休業終了後も安心して職場復帰できるよう、職場復帰のための研修を行う。	継続

○男性職員の出産補助休暇取得率

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	取得対象者	取得者数	取得率
令和6年度	17人	7人	41.2%
令和5年度	29人	10人	34.5%

○男性職員の出産補助休暇取得期間の分布状況

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	取得期間	取得者数
令和6年度	1日未満	0人
	1日以上～2日未満	1人
	2日	6人
令和5年度	1日未満	0人
	1日以上～2日未満	1人
	2日	9人

○男性職員の子育て参加休暇取得率

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	取得対象者	取得者数	取得率
令和6年度	17人	8人	47.1%
令和5年度	29人	7人	24.1%

○男性職員の子育て参加休暇取得期間の分布状況

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	取得期間	取得者数
令和6年度	1日未満	0人
	1日以上～3日未満	0人
	3日以上～5日未満	2人
	5日	6人
令和5年度	1日未満	0人
	1日以上～3日未満	2人
	3日以上～5日未満	2人
	5日	3人

《分析》

上記休暇は配偶者の出産時やそれに伴う子どもの養育のために父親である男性職員が取得できるもので、業務への影響が少ないこともあり育児休業取得者よりも多くの職員が取得しており、取得率も増加傾向にあります。

出産直後という限られた期間に育児に参加することは、配偶者の精神的・肉体的な負担を軽減することはもちろん、自身の育児への意欲も高めることができます。職場の理解を深めることと併せて、制度の周知を徹底することで職員間の情報格差をなくし、多くの職員が取得できるよう努める必要があります。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	管理職員と対象職員へ今一度出産補助休暇と育児参加休暇について説明し、制度への理解を促進する。	継続
②	子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の妻を支援するため、父親である男性職員が子どもの出生時において出産補助休暇、育児参加休暇を取得できるよう配慮する。	継続

○セクシュアルハラスメント等への対策の整備状況

- ・職員がいつでも参考にできるよう、「ハラスメントの防止等に関する要綱」「ハラスメント対応マニュアル」「ハラスメント相談員名簿」を共有ファイルサーバに格納。
- ・ハラスメント事案が発生した場合は、秘書人事課が庁内の保健師と連携を取り、事務局として相談員や企画部長との調整役を担う。
- ・令和6年度に副課長級以上の職員を対象としたハラスメント防止研修を実施。

《分析と具体的な取組内容》

セクシュアルハラスメントをはじめとするハラスメントはデリケートで扱いが非常に困難ですが、価値観が多様化した現代において、一人ひとりが向き合わなくてはならない問題となっています。一部の職員のみならず、全職員が一丸となって撲滅に向けた取組を進める必要があります。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	定期的に研修を行い、ハラスメントに関する最新情報を職員間で共有することで、ハラスメントが起こらない職場環境づくりにつなげる。	継続
②	ハラスメント相談員の知識技能向上のため、外部講師による研修を実施する。	継続
③	全職員に「さわやかマナーしんしろ」の趣旨を徹底させ、ハラスメント防止に向けた啓発を行う。	継続

(3) ワークライフバランスを意識した勤務環境の構築（長時間勤務関係）

○職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和6年度	11.6	9.1	8.9	9.1	10.7	9.6	13.1	7.9	6.9	9.0	7.0	9.8
令和5年度	10.7	9.6	10.0	7.8	7.7	8.2	9.9	8.6	7.5	9.3	8.2	9.8

(単位：時間)

年度	年間平均（1か月当たり）
令和6年度	9.4時間
令和5年度	8.9時間

○上限時間（1箇月45時間）を超えて勤務した職員数

【行政職・保育職・消防職・医療職】

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和6年度	30	24	18	17	11	14	18	10	13	18	12	21
令和5年度	39	18	25	5	13	11	25	18	14	24	19	21

(単位：人)

《分析と具体的な取組内容》

平成31年4月から「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行され、時間外勤務命令の上限時間が1箇月45時間以内かつ1年360時間以内（他律的業務の比重が高い部署においては1箇月100時間未満、1年720時間以内かつ2～6箇月平均80時間）と定められました。

本市においても職員の健康を第一に考え、早出遅出勤務制度の活用呼びかけ、上限時間を超えた勤務命令をした所属長に対し人事担当課への報告を求める、上限時間を超えて勤務した職員に対する産業医による面接指導等の取組を行っていますが、本計画の目標値である「1年間の超過勤務時間が360時間以内の職員の割合100%」は達成できていません。

行政需要の多様化・高度化や権限移譲により業務量が増え続ける反面、職員数の確保は年々厳しさが増しており、業務の属人化の解消や業務の抜本的な見直しに加え、業務量とのバランスを考慮した人事配置に引き続き努める必要があります。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	毎週水曜日は「ノー残業デー」であることを職員に周知徹底させるとともに、部署ごとに月1回の「完全定時退庁日」を設定する。	継続
②	毎月一度の「完全定時退庁日」以外の「ノー残業デー」でやむを得ずその日に時間外勤務を命令する場合は、秘書人事課長に事前協議をして承認を得る。	継続
③	人事担当課は、各部署の超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の実態を把握し、各所属長に対してその原因究明と改善策を講じるよう指導する。	継続
④	「時間外勤務管理者」を各部署に設置し、超過勤務縮減のための組織的な取組を推進する。	継続

(4) 性差ない人物本位の職員登用をめざして（配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係）

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【行政職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	部長級	11人	1人	9.1%
	副部長級	18人	2人	11.1%
	課長級	43人	7人	16.3%
	合計	72人	10人	13.9%
令和6年度	部長級	11人	0人	0.0%
	副部長級	17人	3人	17.6%
	課長級	41人	5人	12.2%
	合計	69人	8人	11.6%

【保育職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	部長級	0人	0人	0.0%
	副部長級	0人	0人	0.0%
	課長級	15人	15人	100.0%
	合計	15人	15人	100.0%
令和6年度	部長級	0人	0人	0.0%
	副部長級	0人	0人	0.0%
	課長級	16人	16人	100.0%
	合計	16人	16人	100.0%

【消防職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	部長級	1人	0人	0.0%
	副部長級	2人	0人	0.0%
	課長級	5人	0人	0.0%
	合計	8人	0人	0.0%
令和6年度	部長級	1人	0人	0.0%
	副部長級	1人	0人	0.0%
	課長級	7人	0人	0.0%
	合計	9人	0人	0.0%

【医療職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合
令和7年度	部長級	1人	0人	0.0%
	副部長級	12人	6人	50.0%
	課長級	32人	18人	56.3%
	合計	45人	24人	53.3%
令和6年度	部長級	1人	0人	0.0%
	副部長級	9人	3人	33.3%
	課長級	30人	19人	63.3%
	合計	40人	22人	55.0%

○各役職段階に占める女性職員の割合

【行政職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合	伸び率
令和7年度	部長級	11人	1人	9.1%	9.1%
	副部長級	18人	2人	11.1%	-6.5%
	課長級	43人	7人	16.3%	4.1%
	副課長級	50人	14人	28.6%	-0.6%
	係長級	50人	11人	22.0%	3.5%
令和6年度	部長級	11人	0人	0.0%	0.0%

	副部長級	17人	3人	17.6%	23.1%
	課長級	41人	5人	12.2%	18.4%
	副課長級	49人	14人	28.6%	-4.0%
	係長級	54人	10人	18.5%	-18.9%

【保育職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合	伸び率
令和7年度	部長級	0人	0人	0.0%	0.0%
	副部長級	0人	0人	0.0%	0.0%
	課長級	15人	15人	100.0%	0.0%
	副課長級	6人	6人	100.0%	0.0%
	係長級	12人	12人	100.0%	0.0%
令和6年度	部長級	0人	0人	0.0%	0.0%
	副部長級	0人	0人	0.0%	0.0%
	課長級	16人	16人	100.0%	0.0%
	副課長級	6人	6人	100.0%	0.0%
	係長級	12人	12人	100.0%	0.0%

【消防職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合	伸び率
令和7年度	部長級	1人	0人	0.0%	0.0%
	副部長級	2人	0人	0.0%	0.0%
	課長級	5人	0人	0.0%	0.0%
	副課長級	14人	0人	0.0%	0.0%
	係長級	35人	1人	2.9%	0.1%
令和6年度	部長級	1人	0人	0.0%	0.0%
	副部長級	1人	0人	0.0%	0.0%
	課長級	7人	0人	0.0%	0.0%
	副課長級	12人	0人	0.0%	0.0%
	係長級	36人	1人	2.8%	-6.7%

【医療職】

年度	役職段階	全体	うち女性	女性の割合	伸び率
令和7年度	部長級	1人	0人	0.0%	0.0%
	副部長級	12人	6人	50.0%	16.7%
	課長級	32人	18人	56.3%	-7.0%
	副課長級	10人	4人	40.0%	-6.2%
	係長級	25人	18人	72.0%	2.4%
令和6年度	部長級	1人	0人	0.0%	0.0%
	副部長級	9人	3人	33.3%	-16.8%
	課長級	30人	19人	63.3%	6.6%
	副課長級	13人	6人	46.2%	-7.6%
	係長級	23人	16人	69.6%	0.9%

○職員の男女の給与の額の差異

【全職員に係る情報】

年度	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)
令和6年度	任期の定めのない常勤職員	87.0%
	任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.7%
	全職員	76.6%
令和5年度	任期の定めのない常勤職員	86.1%
	任期の定めのない常勤職員以外の職員	94.2%
	全職員	74.0%

【「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報（役職段階別）】

年度	職員区分	男女の給与の差異
令和6年度	本庁部局長・次長相当職	79.7%
	本庁課長相当職	87.4%
	本庁課長補佐相当職	105.1%
	本庁係長相当職	90.5%
令和5年度	本庁部局長・次長相当職	81.9%
	本庁課長相当職	87.0%
	本庁課長補佐相当職	107.1%
	本庁係長相当職	86.0%

【「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報（勤続年数別）】

年度	職員区分	男女の給与の差異
令和6年度	36年以上	95.9%
	31～35年	98.1%
	26～30年	93.0%
	21～25年	93.9%
	16～20年	98.8%
	11～15年	86.3%
	6～10年	91.2%
	1～5年	84.4%
令和5年度	36年以上	91.0%
	31～35年	95.7%
	26～30年	95.4%
	21～25年	94.4%
	16～20年	89.2%
	11～15年	92.7%
	6～10年	82.8%
	1～5年	86.8%

《分析と具体的な取組内容》

保育職や消防職の数値は基本となる職員数の男女比率が大きく影響しています。一方、行政職は上位の職になるにつれ女性の割合が低下する傾向が見られます。公平な人事評価により男女問わず能力のある者の登用を進めることが望ましいと考えますが、実際には仕事と家庭生活の両立が困難であるとの理由で退職をしたり昇進を望まなかったりするケースも見られ、女性の登用が進まない一因となっています。

また、管理的地位にある女性職員が少ないことは若い女性職員がキャリア形成をする上での妨げともなります。若年層の職員が、10年後20年後の自身の姿を描けずに退職の道を選ぶことは、何としても避けなければなりません。

近年は離職防止の観点から仕事と育児の両立に関する休暇休業制度の拡充が行われ、仕事と育児を両立できる環境は整っています。しかし、休暇休業制度の利用に伴う時間的な制約により育児期が女性のキャリア形成のブランクとなっていることから、出産や育児などのライフイベントを見据えた中長期的な人材育成に取り組む必要があります。

具体的な取組内容		継続実施/新規実施
①	「新城市人材育成基本方針」に基づき、採用・昇任・配置・評価など人事管理上のすべての場面で男女間の格差をなくし、個人の能力の積極的な活用に努める。	継続
②	職場優先の考え方や固定的な性別役割意識を是正するためには、全職員に共通の認識を持たせることが重要であるため、意識改革を促す内容の研修を管理職員から順次行う。	継続
③	外部研修（市町村アカデミー等）へ女性職員を積極的に派遣し、人材育成に努める。	継続
④	若年層職員を対象とした出産や育児などのライフイベントを見据えたキャリア形成に資する研修を行う。	新規
⑤	女性の健康上の特性に関する情報提供や研修を行い、職場のヘルスリテラシー向上に努める。	新規

2 目標

上記取組を通じ、以下に設定した目標値の達成を目指します。

項目	目標値（令和12年度）	次世代育成支援対策推進法との 共通項目
採用職員に占める女性職員の割合	行政職 50% 消防職 5%	
女性職員の平均継続勤務年数	18年	
男性職員の育児休業取得率 （2週間以上）	85%	○
女性職員の育児休業取得率	100%	○
男性職員の出産補助休暇取得率	85%	○
男性職員の育児参加休暇取得率	100%	○
1年間の超過勤務時間が360時間以内 の職員の割合	100%	○
管理的地位にある女性職員の割合	行政職 20%	

第2期新城市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法統合版)

令和8年4月

新城市企画部秘書人事課