

関ヶ原町における  
女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画  
(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

関ヶ原町

## I 総論

### 1 計画策定の背景と目的

国内の就業率をみると、平成 30 年に約 70%だった 15 歳から 64 歳までの女性の割合は 74.1%（令和 6 年）と着実に上昇しており、女性の第一子出産前後の継続就業率も直近で約 7 割と上昇傾向にあります。

一方、雇用形態では、女性の年齢階級別正規雇用比率は 25 歳から 29 歳のピーク後に低下する「L 字カーブ」を描き、女性の一般労働者の給与水準は 75.8（令和 6 年水準。男性一般労働者を 100 とした時の女性の水準。）となっており、賃金の額における男女の差異が大きい現状です。

この男女間賃金差異（男女の賃金又は給与の額の差異）の大きな要因の一つとなっている女性管理職比率は 16.3%（令和 6 年）と以前低い水準となっています

こうした状況に鑑み、女性が自身の個性と能力を十分に発揮し、いきがいを感じられる社会を実現するためには、女性の職業生活における活躍が必要となっています。

これまでにおいても、我が国における男女平等の実現に向けた取組は様々なかたちで行われてきました。

なかでも、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、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。）法が平成 27 年に制定され、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）に基づき、男女の実質的な機会の均等を目指すものとなっています。

以後、女性活躍推進法に基づき、関ヶ原町においても、令和 3 年 3 月に「関ヶ原町特定事業主行動計画」を策定し、女性活躍の取組を実施してきました。この度、女性活躍推進法の見直しが行われ、有効期限が令和 18 年 3 月 31 日まで 10 年間延長したことを受け、さらなる女性の職業生活における活躍の取り組みに向け「第 3 期関ヶ原町特定事業主行動計画」を策定しました。

地方公共団体の機関として、一事業主として、この機を逃さず、これまでの延長にはない新たな発想で、女性活躍の取り組みを加速させる必要があります。

本計画に基づき、働くことを希望する女性職員が希望に応じた働き方を実現できるように努めるものとします。

## 2 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

特定事業主行動計画は、女性活躍推進法第 19 条に基づき、関ヶ原町が職員に対し事業主として策定する行動計画で、計画期間、数値目標、取組内容及び実施時期を定めたものです。

女性活躍推進法第 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。以下「内閣府令」という。）第 2 条において、特定事業主が本計画を定め、又は変更しようとするときは、女性職員の職業生活における活躍に関する状況に関し、以下の 9 つの事項をまず把握することとなっています。

その 9 つの事項とは、次の事項です。

### 【女性に対する職業生活に関する機会の提供】

- ① 職員の男女の給与の額の差異
- ② 管理職にある職員に占める女性職員の割合
- ③ 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
- ④ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ⑤ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

### 【職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】

- ⑥ 平均勤続勤務年数の男女の差異
- ⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑧ 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- ⑨ 職員の各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

## 3 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

#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画は、関ヶ原町に勤務する一般職の職員を対象とし、全任命権者（町長、教育委員会、議長）により策定しています。

女性の活躍推進に向けた取組は、町全体で継続的に取り組む必要のあるものが多く、これらの取組を効果的に行うためには、全ての職員の理解の下に進めることが重要です。このため、女性活躍推進に向けた方策として次のような措置を行います。

- ① 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が中心となり、各関係機関が共通の認識の上で取り組むための体制を整えます。
- ② 本計画に定めた目標の達成に向けて組織全体で取り組み、策定又は変更した計画については、資料の配布や研修の実施等について意識啓発を図ります。
- ③ 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を図ります。

## II 女性活躍の推進に向けた数値目標

### 0 職員の構成

令和8年3月31日現在の関ヶ原町職員の構成は次のとおりです。特別職と再任用職員を除く全職員116人の内訳は、男性55人、女性61人でした。しかし、看護師・保健師、保育士、技能労務職については、全て女性職員であるなど、職種により男女の構成比に著しい偏りが生じています。

よって、一部の状況把握、数値目標、目標達成度等については、一般行政職（保育士を除く）を対象にすることとします。

職員の年齢別構成比（単位：人）

医師 医療職(一)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	1	0	1
女性	0	0	0	0	1	1
合計	0	0	0	1	1	2

医療技術職 医療職(二)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	5	0	0	5
女性	0	1	1	0	0	2
合計	0	1	6	0	0	7

看護師・保健師 医療職(三)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	0	0	0
女性	1	0	4	8	1	14
合計	1	0	4	8	1	14

一般行政職 行政職(一) ※保育士除く

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	5	11	9	20	4	49
女性	5	3	7	14	0	29
合計	10	14	16	34	4	78

保育士 行政職(一)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	0	0	0
女性	0	2	5	2	0	9
合計	0	2	5	2	0	9

技能労務職 行政職(二)

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	0	0	0	0	0	0
女性	1	1	2	2	0	6
合計	1	1	2	2	0	6

全体

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
男性	5	11	14	21	4	55
女性	7	7	19	26	2	61
合計	12	18	33	47	6	116

## 1 給与の男女の差異

職員は、条例に定める給料表に基づき給与が決定されており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じませんが、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる状況がある場合には、職員の給与の男女の差異が生じ得ます。

したがって、職員の給与の男女の差異は、これらの状況を把握する観点から有効な指標となり得るものです。

当町の過去2年間の状況は、以下のとおりとなっています。

※ 年の途中で休職等により毎月の給与に変動があるものは除く。

※ 短時間勤務職員は人員を数える単位として時間を用いている。

### 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)	
	令和5年度	令和6年度
任期の定めのない常勤職員	86.3%	84.6%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.3%	96.2%
全職員	71.3%	73.6%

### 2) 「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

※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっています。

※ 算定にあたっては、「1」全職員に係る情報 - 「任期の定めのない常勤職員」の区分のうち、町長部局に所属する一般行政職（保育士除く）を対象としている。

#### (1) 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)	
	令和5年度	令和6年度
課長相当職	—%	—%
課長補佐相当職	93.7%	102.1%
係長相当職	97.0%	98.2%
主任相当職	94.1%	92.3%

※ 「課長相当職」区分については、女性職員がいないため「—」と記載。

## (2) 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)	
	令和5年度	令和6年度
36年以上	— %	74.4 %
31～35年	83.6 %	87.6 %
26～30年	98.9 %	87.5 %
21～25年	85.8 %	87.1 %
16～20年	86.1 %	89.0 %
11～15年	— %	— %
6～10年	98.3 %	104.2 %
1～5年	89.9 %	87.9 %

※ 女性職員のいない区分については、「—」と記載。

勤続年数、役職が上がるほど、男女の給与の差異がみられます。女性職員が勤務を続けていくうえで、これまで職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備が整っていなかったこと、まだまだ男性、女性が関係なく活躍できる職場風土の醸成に取り組んでいなかったことが一因にあると考えます。

## 2 管理職にある職員に占める女性職員の割合

当町における管理職にある職員に占める女性職員の割合は、それぞれ次のとおりとなっています。

区分	令和5年度	令和6年度
管理職にある職員		
全体	20.0 %	17.6 %
行政職(一) ※保育士除く	— %	— %

※ 管理職：管理職手当が支給されることが条例等で指定されている職

※ 女性職員のいない区分については、「—」と記載。

職員における女性の管理職は医師、また保育士の園長のみで、行政職では0人でした。50歳代以上の女性職員の数が男性職員の数に比べて、まだまだ少ないことも原因として考えられますが、「管理職は男性職員」という潜在意識があることも事実です。女性の仕事、男性の仕事といった無意識な職区分が、管理職に必要な業務経験を得る機会を失われており、管理職の女性が少ない要因にもなっています。

### 3 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

当町における各役職段階の女性の職員数の割合を示すと、下記のとおりとなります。

※ 女性職員のいない区分については、「—」と記載。

#### 1) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

##### (1) 全体

区分	令和5年度	令和6年度
参事相当職	— %	— %
課長相当職	8.3 %	8.3 %
主幹相当職	— %	— %
課長補佐相当職	28.6 %	33.3 %
係長相当職	70.6 %	70.6 %

##### (2) 行政職（一）※保育士除く

区分	令和5年度	令和6年度
参事相当職	— %	— %
課長相当職	— %	— %
主幹相当職	— %	— %
課長補佐相当職	7.7 %	7.1 %
係長相当職	70.4 %	69.2 %

令和8年3月31日現在の職員全体における女性の課長相当は1人、課長補佐相当は7人となっていますが、これは、保育士や看護師のように職員が全て女性の職種があるためです。行政職では課長補佐級の女性職員は1人です。女性の昇格は、ほとんどが係長級までで停滞したままになっておるのが現状であり、管理職につながる課長補佐級の登用も進んでいません。「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的な事項が実践できていないため、人事権を持つ特別職や管理職の意識改革や評価・昇進のとうめいせいの確保が重要となってきます。女性の管理職比率を増やし、伸び率を上げるためには、性別にとらわれない職務の機会付与等など女性が職務経験を積むことと女性自身が管理職業務に自信を持って取り組む意識改革が急務であるといえます。

#### 2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の伸び率

当町の行政職（一）（※保育士を除く）の職員に占める女性職員の伸び率は、下記のとおりとなります。

(1) 令和元年度と平成 27 年度との比較

基準	区分					
	参事 相当職	課長 相当職	主幹 相当職	課長補佐 相当職	係長 相当職	合計
令和元年度	— %	— %	— %	7.7%	54.3%	62.0%
平成 27 年度	— %	9.1%	— %	9.1%	43.2%	61.4%
伸び率	— %	皆減	— %	△15.4%	25.7%	1.0%

(2) 令和 6 年度と令和元年度との比較

基準	区分					
	参事 相当職	課長 相当職	主幹 相当職	課長補佐 相当職	係長 相当職	合計
令和 6 年度	— %	— %	— %	7.1%	69.2%	76.3%
令和元年度	— %	— %	— %	7.7%	54.3%	62.0%
伸び率	— %	— %	— %	△7.8%	27.4%	23.1%

(3) 令和 6 年度と平成 27 年度との比較

基準	区分					
	参事 相当職	課長 相当職	主幹 相当職	課長補佐 相当職	係長 相当職	合計
令和 6 年度	— %	— %	— %	7.1%	69.2%	76.3%
平成 27 年度	— %	9.1%	— %	9.1%	43.2%	61.4%
伸び率	— %	皆減	— %	△22.0%	60.2%	24.3%

※ 女性職員のいない区分については、「—」と記載。

各役職段階に占める女性職員の割合を比較すると、課長級、課長補佐級が減少し、係長級が増加していました。課長級、課長補佐級の女性職員の退職後、女性の昇格がなかったことが原因です。女性職員の年齢の偏りもあり継続的な昇格が難しい反面、女性には管理職は困難だという認識が、課長補佐級への登用を妨げる要因になっている可能性もあります。

#### 4 採用した職員に占める女性職員の割合

新規卒業者採用の段階で男性の採用が多いことは、男女に実質的な機会の平等が担保するとは言えません。また、こうしたことが男女間賃金の差異につながってしまいます。

当町において、保育士及び保健師・看護師については100%女性であるため、採用職員のうち行政職について女性の割合に限定してみると、下記のとおりとなります。

採用職員（行政職）に占める女性の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
行政職	3人	—人	2人	4人	1人
うち女性	—人	—人	1人	3人	1人
女性の割合	—%	—%	50.0%	75.0%	100.0%

※ 女性の採用がない区分については、「—」と記載。

令和2年度から令和6年度までで合計10人採用し、うち5人が女性でした。割合としては、50.0%となります。うち1人が専門職（資格を必要とする職種）なので、もう少し高い割合であるといえます。年々、行政職を志望する若手が減少しており、採用試験を応募する受験者が減ってはきているものの、女性の採用は増えてきています。仕事、家庭、プライベートを両立させたいと考える女性にとって、魅力ある働きたいと思える職場であるといえます。

## 5 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

性別にかかわらず、多様な労働者等がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であり、ハラスメントは女性の職業生活に重大な影響を及ぼすものとなってまいります。

職員の利益の保護、能力の発揮及び良好な職場環境を形成するため、職場におけるセクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等職員の勤務環境又は職場環境を害する言動であって、その程度が看過できないもの（以下これらを「ハラスメント」という。）の防止並びにハラスメントに起因する問題が発生した場合の対応等に関し、令和2年に関ヶ原町職員のハラスメント防止に関する要綱（令和2年関ヶ原町訓令乙総第1号。以下「ハラスメント防止要綱」という。）を制定し、必要な事項を定めました。

このハラスメント防止要綱において、職員は、職場において、男女が対等平等な関係で快適に働くことができる職場環境を保持する義務を負うとともに、職場内において次に掲げるセクシャル・ハラスメントをしてはならない旨を明記し、ハラスメント防止に努めてまいりました。

- (1) 性的な冗談やからかい、意図的な性的なうわさ及び個人的な性的体験等の性的な発言並びに性別による差別発言
- (2) 卑わいな写真等の配布や掲示、身体を執ように眺め回す等の視覚による性的な行為
- (3) 性的関係の強要、身体への不必要な接触、食事等の執ような誘い、執ような電話やメール等及び尾行等の性的な行動
- (4) その他職員に不快感を与える行為

## 6 平均勤続勤務年数の男女の差異

職種	職員数	女性の割合	勤続年数		
			(全体)	(男性)	(女性)
行政職(一)	78人	37.2%	22.3年	22.4年	22.2年
保育士	9人	100.0%	22.0年	—年	22.0年
技能労務職	6人	100.0%	9.9年	—年	9.9年
医師	2人	50.0%	19.6年	18.8年	20.3年
医療技術職	7人	28.6%	16.9年	17.1年	16.3年
保健師・看護師	14人	100.0%	21.6年	—年	21.6年

職種ごとに勤続年数を比較すると、医師以外の職種において、そこまで男女の差異は前回策定した計画で行った把握数値と比べても差が小さくなってきています。育児や介護のための両立支援制度が拡充し、結婚・育児・介護等による女性職員の退職が減り、職場においても当該制度を利用しながら仕事を続けられる理解ある職場に近づいたことがいえると考えられます。

## 7 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるをえず、結果として女性が職場において活躍することが困難となってしまいます。

当町における育児休業取得率及び取得期間の分布状況を示すと、次のとおりです。

### 1) 男女別の育児休業取得率

※ 育児休業取得率：前年度に子が生まれて育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合（％）を示したものの。

※ 対象者のいない区分については、「－」と記載。

#### (1) 常勤職員

区分	令和5年度	令和6年度
男性	0.0 %	100.0 %
女性	0.0 %	0.0 %

#### (2) 会計年度任用職員

区分	令和5年度	令和6年度
男性	－ %	－ %
女性	－ %	－ %

※ 前年度に子が生まれ、育児休業が取得可能となった職員数を分母とし、同年度に新たに育児休業を取得した職員数を分子とするが、複数年度にわたって取得する者等については、分母・分子とも、いずれかの年度でカウントし、毎年度同じ考え方でカウントしている。

上記期間2か年において、子を出産した職員は6人で、そのうち男性職員が5人という状況です。その中で、育児休業を取得した職員は2名で、そのうち男性職員は短期間ではあるものの、1名育児休業を取得しました。以前に比べ、男性職員が育児休業を取得する割合も増えてきた傾向にあります。

## 2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

※ 育児休業の取得期間の分布状況：育児休業を取得した職員が承認された育児休業の期間。

### (1) 令和5年度

区 分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男 性	女 性	男 性	女 性
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 1 2 月以下	— %	1 0 0 . 0 %	— %	— %
1 2 月超 2 4 月以下	— %	— %	— %	— %
2 4 月超	— %	— %	— %	— %

### (2) 令和6年度

区 分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男 性	女 性	男 性	女 性
1 週間未満	— %	— %	— %	— %
1 週間以上 2 週間未満	1 0 0 . 0 %	— %	— %	— %
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 1 2 月以下	— %	— %	— %	— %
1 2 月超 2 4 月以下	— %	— %	— %	— %
2 4 月超	— %	— %	— %	— %

出産する女性職員は100%育児休業を取得しており、かつ取得期間も1年を超えることから、育児休業を取得しやすい環境が整っているといえます。一方、男性職員は、育児休業の取得者が極めて少なく、取得しやすい環境とはいえません。女性職員同様、男性職員についても育児休業を取得することが当然となるような職場風土を目指していかなければなりません。育児休業を取得した男性職員の感想をもとに、取得

しやすい環境を整えていく必要があります。一般的に、収入面や仕事などの不安や、上司へ相談する意欲がないことなどが、男性職員が育児休業取得を避ける要因とされますので、仕事や金銭面で影響が少ない1～2箇月の短期間の取得を進めることも検討していきます。

## 8 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

### 1) 配偶者の出産に係る特別休暇の取得率及び取得期間

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	66.7%	100.0%	100.0%	75.0%	100.0%
取得期間	1.3日	2.0日	2.0日	1.5日	1.0日

※ 配偶者の出産に係る特別休暇：職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇で、町長が定める期間内における2日の範囲内の期間取得できる。

※ 取得期間は、取得者1人当たりの平均取得日数。

### 2) 配偶者の出産に係る育児参加特別休暇の取得率及び取得期間

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
取得期間	1.5日	0.0日	0.0日	0.0日	0.0日

※ 配偶者の出産に係る育児参加特別休暇：職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときであつて、当該期間内における5日の範囲内の期間取得できる。

※ 取得期間は、取得者1人当たりの平均取得日数。

配偶者出産特別休暇については、男性職員の中でも認識が進んでおり、取得する男性職員が多い特別休暇ですが、まだ100%2日取得にはまだ至っていません。また、育児参加特別休暇は制度自体が知られておらず、まだまだ、取得実績が少ないのが現状です。第2子の出産の際には、特に育児参加特別休暇の取得を進めるなど、両制度の周知を図り、抵抗なく取得できる環境を作る必要があります。

## 9 職員の各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

恒常的な残業を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむなどによる豊かな生活の実現を困難にします。

当町における管理職にある職員以外の職員1人当たりの1月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間は、下記のとおりとなります。

### 0) 管理職にある職員以外の職員1人当たりの1月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	令和5年度	令和6年度
本庁	7.5 時間/月	7.5 時間/月
本庁以外の出先機関	3.1 時間/月	5.0 時間/月

※ 本庁：役場庁舎内で勤務する職員

※ その他出先機関：国保関ヶ原診療所、ふれあいセンター、やすらぎ、保育園で勤務する職員

※ 令和5年度は、令和5年4月に統一地方選挙（県議会議員選挙、町議会銀選挙）事務、令和6年1月に降雪による除雪業務、令和6年2月・3月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

※ 令和6年度は、令和6年4月・5月に能登半島地震にかかる災害派遣業務、令和6年7月に低所得世帯等物価高騰対策支援給付金関係支給事務、令和6年10月から令和7年1月までの期間に衆議院議員選挙、町長選挙（無投票）、県知事選挙事務、令和6年2月に降雪による除雪業務あり。

本庁と本庁以外の出先機関を比べると、本庁の職員の方が時間外に多く勤務を続けているという結果となっています。

また、各月ごとの平均超過勤務時間は、下記のとおりです。

### 1) 各月ごとの平均超過勤務時間

#### (1) 全体

#### ① 令和5年度

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
男性	17.0	2.9	5.4	3.3	6.4	4.7	
女性	10.2	2.8	2.7	3.7	3.5	5.3	
合計	13.2	2.9	3.9	3.5	4.8	5.0	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
男性	6.7	5.8	5.2	10.1	5.8	9.3	6.9
女性	4.6	4.0	3.0	2.8	4.2	3.6	4.2
合計	5.6	4.8	4.0	6.0	4.9	6.1	5.4

※ 令和5年度は、令和5年4月に統一地方選挙（県議会議員選挙、町議会銀選挙）事務、令和6年1月に降雪による除雪業務、令和6年2月・3月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

## ② 令和6年度

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	3.9	4.5	6.5	4.3	4.6	4.8
女性	6.2	6.7	4.1	4.1	3.5	3.8
合計	5.2	5.7	5.1	4.2	4.0	4.2

  

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
男性	24.3	7.6	4.0	18.2	8.1	2.7	7.5
女性	12.7	5.4	2.3	10.9	2.9	3.6	5.0
合計	17.6	6.4	3.1	14.0	5.1	3.2	6.1

※ 令和6年度は、令和6年4月・5月に能登半島地震にかかる災害派遣業務、令和6年7月に低所得世帯等物価高騰対策支援給付金関係支給事務、令和6年10月から令和7年1月までの期間に衆議院議員+選挙、町長選挙（無投票）、県知事選挙事務、令和6年2月に降雪による除雪業務あり。

次に、本庁とその他の出先機関等で超過勤務時間数を比較すると、次のとおりです。

## (1) 本庁

## ① 令和5年度

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	22.0	3.3	6.6	3.9	7.7	5.2
女性	23.1	3.3	3.5	5.4	4.7	7.9
合計	22.4	3.3	5.4	4.4	6.2	6.2

  

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	7.4	6.1	6.3	12.3	6.8	11.6	8.3
女性	6.2	4.5	3.5	4.7	3.9	5.0	6.3
合計	7.0	5.5	5.2	9.4	5.7	9.1	7.5

※ 令和5年度は、令和5年4月に統一地方選挙（県議会議員選挙、町議会銀選挙）事務、令和6年1月に降雪による除雪業務、令和6年2月・3月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

## ② 令和6年度

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	5.0	5.7	8.1	5.3	5.5	5.9
女性	11.8	13.7	6.5	8.7	6.6	6.9
合計	7.6	8.8	7.5	6.6	5.9	6.3

  

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	30.3	9.3	5.0	22.8	10.0	10.0	9.2
女性	26.3	9.4	2.7	23.3	4.3	5.3	9.5
合計	28.8	9.3	4.1	23.0	7.8	7.8	9.3

※ 令和6年度は、令和6年4月・5月に能登半島地震にかかる災害派遣業務、令和6年7月に低所得世帯等物価高騰対策支援給付金関係支給事務、令和6年10月から令和7年1月までの期間に衆議院議員+選挙、町長選挙（無投票）、県知事選挙事務、令和6年2月に降雪による除雪業務あり。

(2) 本庁以外

① 令和5年度

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
男性	3.0	1.8	2.0	1.7	2.9	3.5		
女性	3.3	2.6	2.2	2.9	2.8	3.8		
合計	3.3	2.4	2.2	2.8	2.8	3.7		
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
男性	4.8	5.0	2.4	4.2	2.8	3.2	3.1	
女性	3.8	3.8	2.8	1.8	4.3	2.9	3.1	
合計	4.1	4.1	2.7	2.4	4.0	3.0	3.1	

※ 令和5年度は、令和6年2月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

② 令和6年度

(単位：時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
男性	3.0	1.8	2.0	1.7	2.9	3.5		
女性	3.3	2.6	2.2	2.9	2.8	3.8		
合計	3.3	2.4	2.2	2.8	2.8	3.7		
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
男性	30.3	9.3	5.0	22.8	10.0	10.0	9.2	
女性	26.3	9.4	2.7	23.3	4.3	5.3	9.5	
合計	28.8	9.3	4.1	23.0	7.8	7.8	9.3	

※ 令和6年度は、令和6年4月・5月に能登半島地震にかかる災害派遣業務、令和6年7月に低所得世帯等物価高騰対策支援給付金関係支給事務、令和6年10月から令和7年1月までの期間に衆議院議員+選挙、町長選挙（無投票）、県知事選挙事務、令和6年2月に降雪による除雪業務あり。

令和5年度、令和6年度それぞれに、選挙事務や災害派遣業務など、通年で行うことのない業務による超過時間数が多く含まれているため、一概にこうだとは言いきれませんが、平均約5.8時間の超過勤務となっています。また、比較的女性よりも男性の方が1.6倍ほど時間外に勤務をしている結果となっています。

また、出先機関の職員よりも本庁職員の方が定時後も残って仕事をしている割合が高いのは上記数値をみて明らかです。

本町と業務内容が大きく異なること要因ではありますが、出先機関等では、定時に帰宅する習慣がある可能性もあります。

続いて、職員の各月ごとにおける超過勤務の上限（月45時間超え）を超えた職員数は下記のとおりとなります。

2) 各月ごとにおける超過勤務の上限を超えた職員数

(1) 全体

① 令和5年度 (単位:人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	4	—	2	—	1	—	—	—	1	3	1	3	15
女性	3	—	—	—	—	1	1	—	—	—	1	—	6
合計	7	—	2	—	1	1	1	—	1	3	2	3	21

※ 令和5年度は、令和5年4月に統一地方選挙（県議会議員選挙、町議会銀選挙）事務、令和6年1月に降雪による除雪業務、令和6年2月・3月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

② 令和6年度 (単位:人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	—	—	1	1	—	—	8	1	1	5	—	—	17
女性	1	2	—	1	—	—	4	—	—	—	—	—	8
合計	1	2	1	2	—	—	12	1	1	5	—	—	25

※ 令和6年度は、令和6年4月・5月に能登半島地震にかかる災害派遣業務、令和6年7月に低所得世帯等物価高騰対策支援給付金関係支給事務、令和6年10月から令和7年1月までの期間に衆議院議員+選挙、町長選挙（無投票）、県知事選挙事務、令和6年2月に降雪による除雪業務あり。

次に、本庁とその他の出先機関等で超過勤務の上限を超えた職員数を比較すると、次のとおりです。

(1) 本庁

① 令和5年度 (単位:人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	4	—	2	—	1	—	—	—	1	3	1	3	15
女性	3	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	5
合計	7	—	2	—	1	1	1	—	1	3	1	3	20

※ 令和5年度は、令和5年4月に統一地方選挙（県議会議員選挙、町議会銀選挙）事務、令和6年1月に降雪による除雪業務、令和6年2月・3月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

② 令和6年度 (単位:人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	—	—	1	1	—	—	8	1	1	5	—	—	17
女性	1	2	—	1	—	—	3	—	—	—	—	—	7
合計	1	2	1	2	—	—	11	1	1	5	—	—	24

※ 令和6年度は、令和6年4月・5月に能登半島地震にかかる災害派遣業務、令和6年7月に低所得世帯等物価高騰対策支援給付金関係支給事務、令和6年10月から令和7年1月までの期間に衆議院議員+選挙、町長選挙（無投票）、県知事選挙事務、令和6年2月に降雪による除雪業務あり。

(1) 本庁以外

① 令和5年度

(単位:人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
女性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
合計	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1

※ 令和5年度は、令和6年2月に能登半島地震にかかる災害派遣業務あり。

② 令和6年度

(単位:人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
女性	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
合計	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—

超過勤務時間数の上限を超えた職員は、ほぼ本庁に勤務する職員でした。

超過勤務時間数についても、令和5年度、令和6年度それぞれに、選挙事務や災害派遣業務など、通年で行うことのない集中的に行わなければならない業務による超過時間数が多く含まれているため、一概にこうだとは言いきれませんが、超過勤務時間数については、業務内容、業務量の偏りがないか見直しをする必要があります。また、性差によるものがないか、少数の職員に業務が集中していないかを検討する必要があります。

また、この数値はあくまで時間外手当が支給されている時間数であるため、サービス残業が生じていないか、実際の退庁時刻と超過勤務手当の支給状況を確認することも考えなければなりません。

例えば、効率のよい業務遂行を心掛ける、業務を平準化する、マニュアル化により業務の時間短縮を図るなど、1人1人が意識して取り組んでいく必要があります。

職場全体で、残業をしない勤務態勢ができることが望ましいと言えます。

### Ⅲ 数値目標

現状把握により浮上した課題を改善するため、女性活躍の推進を目指して、関ヶ原町として次のとおり目標を設定します。

1. 行政職（保育士を除く）で約37%が女性であるにもかかわらず、現在女性の管理職が1人も存在しないため、管理職の女性10%を目標とします。
2. 行政職(保育士を除く)の係長級職員の大半を女性が占めることから、管理職への登用につながるよう、課長補佐級の女性30%を目標とし、各役職段階における男女の構成比の是正を図ります。
3. 長時間勤務は、男女ともに家事・育児・介護等と仕事との両立を困難にします。勤務時間管理を徹底し、長時間勤務の是正及びサービス残業の撲滅を目指します。
4. 毎年、育児休業を取得する男性職員がいる職場を目指し、男性職員の育児休業の取得率30%を目標とします。
5. 配偶者の出産に伴う入院期間中は、付き添いや家事・育児に携われるよう、男性職員の配偶者出産休暇の取得率100% 取得期間2日、育児参加のための休暇取得率30% 取得期間2日を目標とします。

#### IV 取組内容

具体的な取り組み内容として、組織的に下記の内容に積極的に取り組んでいきます。

1. 育児休業等、長期休暇の取得を想定した人員配置を行います。
2. 育児や介護を権利として取得できる組織環境の醸成を図るため、管理職及び今後育児休業等が想定される職員に対し、休暇制度の周知を図ります。
3. 男性でも育児休業を取得できることが当たり前の権利といえる職場の風土づくりをめざします。
4. 管理職において、課内の職員の業務内容、勤務状況を把握し、課内で分担を調整しながら早めに退庁を促していきます。
5. 計画的な年次有給休暇の取得を行い、全職員が年間5日以上年次有給休暇を取得します。
6. 所属ごとにノー残業デーを週1回実施します。
7. 仕事の属人化を見直し、本人がいなくても業務が回るような体制づくり（業務のシステム化、マニュアルの作成等）をし、休暇が取得しやすい環境にします。

## **V 女性活躍の推進のために**

この計画の実施に当たっては、これまで述べてきた目標に対する取組の進捗状況を適宜確認しながら、全庁的に女性職員の活躍を推進していきます。そして、男性・女性の枠を超え、職場全体がいきいきと働くことのできる職場づくりに努めます。

また、本計画と令和6年度に策定した「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」とは密接な関係があることから、今後総合的に推進、見直し等を行ってまいります。