

第3次  
新温泉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4月

新温泉町

# 第3次新温泉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4月

新温泉町長  
新温泉町議会議長  
新温泉町教育委員会  
新温泉町選挙管理委員会  
新温泉町代表監査委員  
新温泉町農業委員会

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「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「法」という。）」が制定されました。これにより、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。

新温泉町においても、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とした「第2次新温泉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」を策定し取り組んできました。

この度、令和7年度をもって前計画の計画期間が終了したこと及び法が10年間延長されたことに伴い、引き続き、女性が十分に活躍できる社会の実現を目指すため、計画の見直し等を行い「第3次新温泉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」を策定しました。

この計画は、法第19条に基づき、新温泉町長、新温泉町議会議長、新温泉町教育委員会、新温泉町選挙管理委員会、新温泉町代表監査委員、新温泉町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 1. 計画期間

この計画の期間は、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。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制

本町では、継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課総務係を主管とし、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・評価等を行っていきます。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本町の状況から課題の分析を行い、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、各部局における共通のものとしします。

#### (1) 管理的地位への女性職員の登用並びに人材育成

○現状把握（令和7年4月1日現在 全部局通算）

- ・管理的地位にある職員（本庁の課長相当職以上の職員）に占める女性職員の割合

男性	女性	合計	女性職員の割合
30人	3人	33人	9.1%

※前計画期間の実績（目標値：20%以上）

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
20.6%	13.8%	19.4%	15.6%	9.1%
(6人/29人)	(4人/29人)	(6人/31人)	(5人/32人)	(3人/33人)

- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	男性	女性	合計	女性職員の割合
課長級以上	30人	3人	33人	9.1%
副課長級	2人	8人	10人	80.0%
課長補佐級	20人	5人	25人	20.0%
係長級	27人	20人	47人	42.6%

※前計画期間の実績

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長級	20.6%	13.8%	19.4%	15.6%	9.1%
	(6人/29人)	(4人/29人)	(6人/31人)	(5人/32人)	(3人/33人)
副課長級	50.0%	50.0%	50.0%	75.0%	80.0%
	(7人/14人)	(8人/16人)	(8人/16人)	(9人/12人)	(8人/10人)
課長補佐級	17.3%	15.8%	25.0%	25.0%	20.0%
	(4人/23人)	(3人/19人)	(5人/20人)	(6人/24人)	(5人/25人)
係長級	28.0%	31.4%	38.2%	32.0%	42.6%
	(14人/50人)	(16人/51人)	(21人/55人)	(16人/50人)	(20人/47人)

前計画の最終年の令和7年4月1日の管理的地位に占める女性職員の割合は、9.1%と目標数値を下回っています。管理的地位にある女性職員の割合を増やすためにも、係長・課長補佐等の各役職段階において、管理職となる人材の確保を念頭に置いた人材育成に努めます。

○目標設定

令和12年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和7年度の実績（9.1%）より10.9%以上引き上げ、20%以上にする。

**(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の促進**

○現状把握（令和7年度 全部局通算）

- ・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

区 分	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	50.0% (1/2人)	1日と2時間
育児参加のための休暇	0.0% (1/2人)	0日

※前計画期間の実績（目標値：配偶者出産休暇 100%以上、育児参加のための休暇 50%以上）

区 分		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
配偶者出産 休暇	取得率	50.0% (1人/2人)	50.0% (2人/4人)	50.0% (1人/2人)	100% (2人/2人)	50.0% (1人/2人)
	平均取 得日数	2日	1.5日	2日	2日	2日
育児参加の ための休暇	取得率	0.0% (0人/2人)	0.0% (0人/4人)	50.0% (1人/2人)	50.0% (1人/2人)	50.0% (1人/2人)
	平均取 得日数	0日	0日	5日	5日	1日

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率の実績をみると、どちらも取得率が上昇していることが伺えます。特に、育児参加のための休暇については対象者は少ないものの取得率が上昇しており、徐々に制度が認知されてきているものと考えられます。制度のさらなる周知に努めます。

○目標設定

令和12年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を100%にする。

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3. 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します。  
なお、この取組は、各部局における共通のものとしします。

##### (1) 管理的地位への女性職員の登用並びに人材育成

令和8年度以降も引き続き、係長・課長補佐等の各役職段階において、管理職となる人材の確保を念頭に置いた人材育成を行い、管理的地位への登用の推進を図る。

##### (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の促進

令和8年度以降も引き続き、男性職員の育児参画を進めるため、妻が出産する場合の特別休暇、育児のための特別休暇等の制度について、庁内LAN等を活用して周知する。また、各所属長に対しても制度の周知を強化し、該当する職員がいる所属長からも休暇制度について周知をするようにする。