

特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

海 田 町

特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月
海 田 町 長
海田町議会議長
海田町教育委員会
海田町選挙管理委員会
海田町代表監査委員

海田町における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）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「法」という。）第19条に基づき、海田町長、海田町議会議長、海田町教育委員会、海田町選挙管理委員会、海田町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

なお、県費負担教職員はこの計画の対象者だが、服務については広島県及び広島県教育委員会の制度に準拠するため、この計画の趣旨に即した運用となるよう、必要に応じて海田町教育委員会と連携することとする。

1 計画期間

本計画の計画期間は、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体制整備等

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、評価等については、総務部総務課が行う。

3 前計画期間の目標達成状況

前計画期間（平成3年4月1日から令和8年3月31日まで）の目標達成状況は次のとおりである。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

【前計画期間目標】

令和8年度までに、管理職に占める女性職員の割合を令和2年度の実績（26.8%）より3.2ポイント以上引上げ、30%以上にし、課長補佐、係長相当職については令和2年度の実績（50.0%）を維持する。

【結果】

- 管理職に占める女性職員の割合は、令和7年度に33.3%となり、令和2年度の実績（26.8%）より6.5ポイント上昇し、目標の30%以上を達成した。
- 課長補佐、係長相当職に占める女性職員の割合は、令和7年度に41.8%となり、令和2年度の実績（58.0%）より16.2ポイント低下し、目標の50.0%を下回った。

区分	令和2年度		目標 (%)	令和7年度		
	人数 (人)	割合		人数 (人)	割合	
管理職	男	30	73.2%	—	28	66.7%
	女	11	26.8%	30.0%	14	33.3%
課長補佐 係長	男	21	42.0%	—	32	58.2%
	女	29	58.0%	50.0%	23	41.8%

(2) 仕事と家庭の両立

【前計画期間目標①】

令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和2年度実績（80%）を100%とする。

女性職員については、引き続き、取得率100%を維持する。

【結果】

- 育児休業を取得する男性職員の割合は、令和7年度に100%となり、令和2年度の実績（80%）から20ポイント上昇し、目標の100%を達成した。
- 育児休業を取得する女性職員の割合は、令和7年度は100%となり、令和2年度の実績から引き続き100%を維持し、目標を達成した。

区分	令和2年度			目標	令和7年度		
	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率		対象者 (人)	取得者 (人)	取得率
男	5	4	80.0%	100%	6	6	100.0%
女	4	4	100.0%	100%	3	3	100.0%

【前計画期間目標②】

令和8年度までに、配偶者出産休暇の取得率及び日数の取得率をいずれも100%とする（令和2年度取得率：60%、日数取得率60%）。

【結果】

- 配偶者出産休暇の取得率は、令和7年度は50%となり、令和2年度の実績から10%低下し、目標を達成できなかった。
- 配偶者出産休暇の日数の取得率は、令和7年度に30%となり、目標を達成できなかった。
- これらの結果は、特別休暇として取得した職員に係る数値で、年休取得で対応した職員を含めると取得率100%、平均取得日数1.6日（80%）となる。

令和2年度				目標		令和7年度			
対象者 (人)	取得者 (人)	取得率	平均取得日数 (日)	取得率	平均取得日数	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率	平均取得日数 (日)
5	3	60.0%	1.2	100%	100% (2日)	6	3	50.0%	1.3

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務

【前計画期間目標①】

令和8年度までに、月20時間以上超過勤務を行う職員の割合を令和2年度実績（29.0%）より4ポイント引き下げ、25%以下にする。

【結果】

- 月20時間以上超過勤務を行った職員の割合は、令和2年度の実績（29%）から9.6ポイント上昇し、令和7年度には38.6%となり、25%以下とする目標は達成できなかった。
- これは、令和2年度に比べ選挙事務に係る時間外勤務が3,080時間増加したことなどによるものである。

※選挙事務時間外実績 R2：1,107H、R7：4,187H

- 今後も引き続き、事務のデジタル化等によるさらなる効率化等を図り、職員全体の超過勤務縮減を図る必要がある。

（単位：人）

令和2年度				目標	令和7年度			
時間外実施 職員数 (A)	月20時間以上行った職員数				時間外実施 職員数 (A)	月20時間以上行った職員数		
	年計 (B)	月平均	割合 ((B) / (A))			年計 (B)	月平均	割合 ((B) / (A))
1,223	355	30	29.0%	25%以下	1,486	573	48	38.6%

【前計画期間目標②】

令和8年度までに、職員の平均超過勤務時間を令和2年度実績（13.2時

間)を維持し、月15時間以下に抑制する。

【結果】

- 職員の平均超過勤務時間は、令和2年度の実績(13.2時間)から1.3時間減少し、令和7年度に11.9時間となり、月15時間以下とする目標を達成した。
- 今後も引き続き、事務のデジタル化等によるさらなる効率化等を図り、職員全体の超過勤務縮減を図る必要がある。

区分	令和2年度	令和7年度
時間外実績(H)	25,353	32,385
平均超過勤務時間(H)	13.2	11.9

(4) 職員一人当たりの各月ごとの年次有給休暇

【前計画期間目標】

令和8年度までに、職員の年次有給休暇を取得した日数を令和7年度実績(11日)から4日増加させ、平均15日以上にする。

【結果】

- 職員の年次有給休暇を取得した日数(平均取得日数)は、令和7年度には13.5日となり、令和2年度の実績(11.0日)から2.5日増加したが、15日以上とする目標は達成できなかった。

区分	令和2年度	目標	令和7年度
平均付与日数(日)	36.5	—	35.9
平均取得日数(日)	11.0	15日以上	13.5
平均取得率	30.1%	—	37.6%

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

あわせて、前計画期間における目標の達成状況について分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

令和13年度までに、管理職に占める女性職員の割合30%以上を維持する。課長補佐、係長相当職については50.0%以上とすることを目標とする。

管理職

現在 令和7年度 男性28人(66.7%) 女性14人(33.3%)

目標 令和13年度までに 30%以上を維持

課長補佐・係長相当職

現在 令和7年度 男性32人(58.2%) 女性23人(41.8%)

目標 令和13年度までに 50%以上とする。

(2) 仕事と家庭の両立

ア 令和13年度まで引き続き、育児休業を取得する職員の割合100%を維持する。

育児休業

(男性)

現在 令和7年度 6人中6人(80.0%)

目標 令和13年度まで 100%を維持

(女性)

現在 令和7年度 3人中3人(100.0%)

目標 令和13年度まで 100%を維持

イ 令和13年度までに、配偶者出産休暇の取得率及び日数の取得率をいずれも100%とする。

出産休暇

現在	令和7年度	取得者	6人中3人(50%)
		取得日数	30%(平均1.3日)
目標	令和13年度までに	取得者	100%
		取得日数	100%

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務

ア 令和13年度までに、月20時間以上超過勤務を行う職員の割合を令和7年度実績(38.6%)より13.6ポイント引き下げ、25%以下にする。

時間外勤務(20時間以上)

現在	令和7年度	月平均	48人(対象職員の38.6%)
目標	令和13年度までに		25%以下

イ 令和13年度までに、職員の平均超過勤務時間について、月15時間以下を維持する。

時間外勤務

現在	令和7年度	月平均	11.9時間
目標	令和13年度までに		15時間以下を維持

(4) 職員一人当たりの各月ごとの年次有給休暇

令和13年度までに、職員の年次有給休暇を取得した日数を令和7年度実績(13.5日)から1.5日増加させ、平均15日以上にする。

年次有給休暇

現在	令和7年度	平均取得日数	13.5日
目標	令和13年度までに	平均取得日数	15日以上

5 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及び実施時期

4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。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ア 引き続き、女性職員を企画部門、法務部門、事業部門等、多様な部門に積極的に配置する。
- イ 引き続き、女性職員を対象とする研修や外部研修(自治大学校、市町村アカデミー、広島県自治総合研修センター等)への派遣を積極的に行う。
- ウ 若いうちからの計画的な人事異動等により、職員の育成を図るとともに、職員個々の適正を見極めることで、的確な登用を行う。

(2) 仕事と家庭の両立

- ア 引き続き、育児休暇制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得促進について、取得可能な職員に対し個別に周知をするなど、確実な周知を図る。
- イ 職員への制度説明においては「仕事と家庭の両立支援に係るガイドブック」など、制度を分かりやすく伝えるためのツールを最大限活用し、制度理解を図るとともに、計画的な制度利用について啓蒙し、職場及び制度利用者の双方にとって、より利用しやすい環境整備に努める。

(3) 時間外勤務の縮減、人事評価への反映

- ア 引き続き、定時退庁の徹底を図る。
- イ 引き続き、職場としてワークライフバランス推進に資するような効果的な

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、業務の改善に資する取り組みを評価する人事評価の確実な運用を図る。

ウ 令和7年度に実施した、各所属における業務量等に関する調査結果を基に、必要に応じ、実情にあわせた柔軟な定員管理の見直しを行う。

(4) 年次有給休暇の取得の促進

引き続き、年次有給休暇の取得目標を定め、計画的な有給休暇の取得の徹底を図るため、定期的に啓蒙を行う。