

女性活躍推進法に基づく
大山町特定事業主行動計画



令和3年4月

大 山 町

大山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

平成28年3月30日 策定

令和3年4月1日 改定

- ・大山町長
- ・大山町議会議長
- ・大山町教育委員会委員長
- ・大山町農業委員会会長

大山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（以下「本計画」という。）は、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、大山町、大山町議会、大山町教育委員会、大山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

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁内推進会議（管理職会）を設置し、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・評価等について協議を行います。

3. 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、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、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、改善すべき状況について分析を行い、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。

【1】採用の女性割合（全体）

（採用年度）

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	合計
女性	0	1	2	3	3	25
男性	2	2	2	1	0	25
計	2	3	4	4	3	50

50.0%

《現状》

過去5年間の採用状況では、全体で女性職員が50人中25名(50.0%)で男性職員と同数、採用されています。

《目標》

職員採用者の男女割合は50%を目標とします。

目標数値①

採用者の男女割合

50%**【2】継続勤務年数（令和3年3月31日現在）**

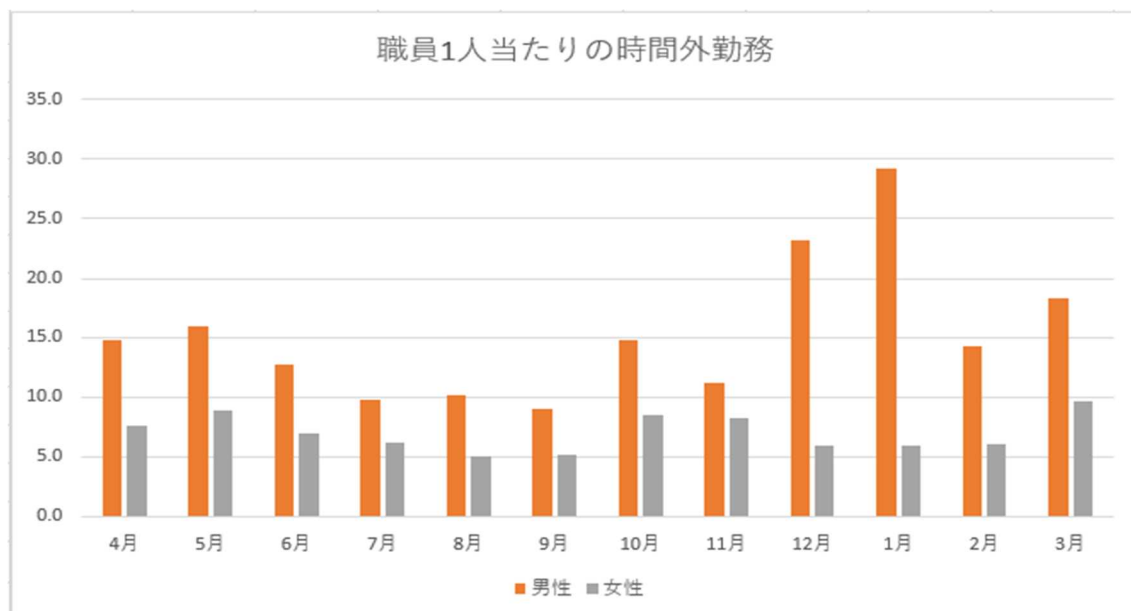
女性	男性
18年1か月	18年7か月

《現状》

継続勤務年数を見ると女性職員は平均18年1か月、男性職員は平均18年7か月とほぼ差は見られません。

【3】職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務（令和2年度）

月	総時間外勤務時間(時間)			時間外勤務職員数(人)			職員1人当たり(時間)		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
4月	1,171	823	348	102	56	46	11.5	14.7	7.6
5月	1,116	763	353	88	48	40	12.7	15.9	8.8
6月	990	697	293	97	55	42	10.2	12.7	7.0
7月	820	498	322	103	51	52	8.0	9.8	6.2
8月	643	435	208	84	43	41	7.7	10.1	5.1
9月	645	423	222	90	47	43	7.2	9.0	5.2
10月	1,049	677	372	90	46	44	11.7	14.7	8.5
11月	856	503	353	88	45	43	9.7	11.2	8.2
12月	1,480	1,208	272	98	52	46	15.1	23.2	5.9
1月	1,735	1,517	218	89	52	37	19.5	29.2	5.9
2月	1,006	727	279	97	51	46	10.4	14.3	6.1
3月	1,485	1,005	480	105	55	50	14.1	18.3	9.6
合計	12,996	9,276	3,720	1,131	601	530	137.6	183.0	83.9
			28.6%			46.9%	11.5/月	15.4/月	7.0/月



《現状》

令和2年度中の時間外勤務の状況は上記の表のとおりで、全体で多く見られた月が除雪や警報待機等で年末年始の12月と、1月に多かったものと見られます。

また、超過勤務職員1人当たりの1か月平均の勤務時間で見ると全体では11.5時間、男性職員で15.4時間、女性職員で7.0時間となっています。

本町では毎週水曜日と金曜日をノー残業デーとして取り組み、衛生委員会においても庁内LANで取り組みを推進し、定時退庁の呼びかけを行っています。

《目標》

時間外勤務の縮減は、職員の仕事と家庭の両立の推進及び心身の健康の維持・増進を図る上でも影響があることから、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行い、時間当たりの生産性を高めることを意識することに努めていきます。

また時間外勤務の上限の目安を月30時間、年間360時間とし、定時退庁の推進に努め、前年度の時間外勤務総時間数の縮減を図ります。

【4】管理職（課長級）に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

女性	男性	全体
8人	19人	27人

(29.6%)

【5】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和3年4月1日現在）

役職	女性	男性	全体
主事級	15人 (50.0%)	15人 (50.0%)	30人
主任級	18人 (45.0%)	22人 (55.0%)	40人
主幹級	38人 (48.1%)	41人 (51.9%)	79人
課長補佐級	20人 (60.6%)	13人 (39.4%)	33人
課長級	8人 (29.6%)	19人 (70.4%)	27人
全体	99人 (47.4%)	110人 (52.6%)	209人

■課長級+課長補佐級

女	男	全体
28人	32人	60人

(46.7%)

《現状》

管理職（課長級）に占める女性職員は8人で女性比率は29.6%となっています。また、課長補佐級以上においては28人で46.7%となっています。

《目標》

これまで女性職員がほとんど配置されていなかった管理職のポストについても適性を見極めながら積極的に配置するなど、令和8年度までに管理職（課長級）に占める女性職員の比率を現在の29.6%から40%を目標とします。

また、同様に課長補佐級以上の女性職員の比率も現在の46.7%から50%を目標とします。

目標数値②	管理職（課長級）に占める女性職員の比率 29.6% ⇒ <u>40%</u>
--------------	---

目標数値③	課長補佐級以上の女性職員の比率 46.7% ⇒ <u>50%</u>
--------------	---------------------------------------

【6】男女別育児休暇取得率

		対象人数	取得者数	取得率
令和 2年度	女性	2	2	100.0%
	男性	3	0	0.0%
令和 元年度	女性	1	1	100.0%
	男性	3	0	0.0%
平成30年度	女性	5	5	100.0%
	男性	0	0	0.0%
平成29年度	女性	6	6	100.0%
	男性	1	0	0.0%
平成28年度	女性	3	3	100.0%
	男性	4	0	0.0%

《現状》

育児休暇の取得状況では、女性職員の取得率は100%であるのに対し、男性職員では、過去5年間で取得者はない状況です。

《目標》

本庁では管理職会でイクボス宣言をするなど、組織として仕事と家庭の両立を支援する取り組みを進めています。

今後も女性職員の育児休暇取得は100%を継続するとともに、男性職員の育児休暇取得も促進し、令和8年度までに男性職員の育児休業取得者を1人以上を目標とします。

目標数値④

男性職員の育児休業取得者 0人 ⇒ 1人以上

【7】男性の配偶者出産休暇の取得率と取得期間について

令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	うち、配偶者出産休暇を取得した職員	取得率
3人	3人	100%

◇配偶者出産休暇：妻の出産のため、2日の範囲内で取得可能。

《現状》

本町における男性職員の配偶者出産休暇取得率は100%で、取得した全職員が2日間の取得をしており制度の活用が図られています。

目標数値⑤

男性の配偶者出産休暇の取得率

100% ⇒ 100%

【8】男女別の年次有給休暇取得状況（令和2年）

区分	平均取得日数
女性	12.3 (△0.4)
男性	12.7
全体	12.6

※取得期間は R2.1.1~R2.12.31

〔参考〕 R1 勤務条件調査結果より

区分	国	都道府県	市区町村	民間
平均取得日数	14.9	12.3	11.0	10.1

《現状》

有給休暇の取得状況では、地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果における全国の市区町村平均取得日数を上回る取得状況となっています。

男女の比較では、男性職員の平均取得日数 12.7 日に比べ女性職員では 12.3 日と取得に差が見られ、およそ 0.5 日少ない状況となっています。

《目標》

仕事と家庭の両立や心身の健康維持のため有給休暇の取得にあたっては、年間の取得目標を設定し、計画的な取得の促進を図っていきます。そのため、管理職は職場内に取得しやすい意識の醸成につとめ、特に取得の少ない職員への働きかけを行うなどし、令和8年度までに平均取得日数を 15 日とすることを目標とします。

目標数値⑥	女性の年次有給休暇平均取得日数 12.3 日 ⇒ <u>15 日</u>
--------------	---

【9】市町村アカデミー等中央研修における男女別の受講状況（令和元年度）

	女性	男性
市町村アカデミー	0 人	5 人
全国市町村国際文化研修所	2 人	2 人
計	2 人	7 人

(22.2%)

※令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により研修が中止等になったため、令和元年度データを使用した。

《現状》

職員の能力開発及び専門性の高い最先端の情報の習得、また全国の同じ課題を抱える自治体職員と交流を持ちながら課題解決に向け取り組むため、市町村アカデミー（千葉県）と全国市町村国際文化研修所（滋賀県）の研修へ参加しています。令和元年度の受講状況は男性職員の 7 人に対し女性は 2 人でした。

《目標》

職員の能力開発、専門知識の習得のため積極的な研修への受講を推進していきます。特に男性職員に対し女性職員の受講者が少ないため、女性職員の受講へ積極的に働きかけを行い、活躍の推進のためキャリア形成に努めていきます。

目標数値⑦	中央研修における女性職員の受講者率 22.2% ⇒ <u>40%</u>
--------------	---