

**女性活躍推進法に基づく
大町町特定事業主行動計画**

令和3年3月

佐賀県 大町町

大町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3年 3月31日
大町町長
大町町議会議長
大町町教育委員会教育長
大町町農業委員会

大町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、大町町長、大町町議会議長、大町町教育委員会、大町町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。

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、各所属長が定期的な点検を行うとともに、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・評価等を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握と数値目標

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、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、改善すべき事情について分析を行った。

当該課題分析の結果、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。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 現状の把握

内閣府令第2条に基づき7項目について現状の把握を行った。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦ 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

① 採用した職員に占める女性の割合

過去5年間の一般事務職の採用試験申込み者に占める女性の割合は、下表となっている。

	受験者に占める女性の割合	備考
令和元年	-	
平成30年	39.3%	
平成29年	-	
平成28年	21.4%	
平成27年	-	

採用した職員に占める女性職員の割合

過去5年の職員採用（一般事務）の状況は、下表となっており本町において職員採用に関して男女差はなく推移している。また、専門職についても女性が採用されている。

採用年	採用人数	男 性	女 性	備考
令和2年	-	-	-	
令和元年	3	2	1	
平成30年	-	-	-	
平成29年	3	2	1	
平成28年	-	-	-	

また、年齢別の職員構成を見ると下表のとおりとなる。本町において年齢構成比から見る男女差異はないと考えられる。

しかしながら、保育士・保健師・看護師を除いた25歳から34歳、45歳から49歳では事務系女性職員が少ないことが表れている。

	一般事務職		技能労務職	
	男性 (保育士)	女性(保育士・保健師・看護師)	男性	女性
～19歳	0	0	0	0
20歳～24歳	0	3(3)	0	0
25歳～29歳	4	1(0)	0	0
30歳～34歳	8(1)	2(3)	0	0
35歳～39歳	4	4(3)	0	0
40歳～44歳	5	3(3)	0	0
45歳～49歳	9	3(4)	0	1
50歳～54歳	3	4(1)	0	6
55歳～60歳	10	4(2)	0	0

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

地方公務員という職場環境から継続勤務年数の男女の差異は見受けられない。

③ 職員の超過勤務時間

職員の超過勤務時間について、令和2年1月から12月までを見ると、対象職員数74名で総時間9,523時間、管理的職員を除く一人当たり月平均時間は10.72時間となっている。また、個人月別の最高超過勤務時間は93時間で、女性職員の最高超過勤務時間は90時間となっている。

<参考：月別時間外集計>

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
時間	919	1,017	1,252	1,162	680	1,069	
月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	総計
時間	718	444	682	485	695	400	9,523

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和3年3月1日現在）

課長職11名のうち女性管理職は1名となっている。

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3月1日現在）

副課長級の職14名のうち女性4名（保育園園長1名含む）

係長級14名のうち女性6名

※係長級23係のうち、9係は課長事務取扱及び副課長との兼務となっている。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本町においての女性の育児休業取得の 100%で平均取得期間は 1 年間となっている。なお、男性の取得実績はない。

⑦ 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

男性職員の配偶者出産休暇は、1 名（8 時間）となっている。

また、男性職員の子の看護休暇取得は、3 名 83 時間となっている。

(2) 数値目標の設定

【採用について】

- ① 令和 8 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 26 年度の実績（1 名、6.6%）より引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 40%以上にする。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用について】

- ① 係長相当職の女性職員の割合を、平成 27 年度の実績 40%（副課長兼係長を除く）を維持するとともに副課長級以上も 20%以上を維持する。
- ② 女性職員を財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

【仕事と家庭の両立について】

- 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 10%以上にする。
- ② 令和 8 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 10%以上にする。

【長時間勤務関係について】

- ① 令和 8 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成 27 年の実績（月 4.68 時間）から月 4 時間以下にする。
- ② 令和 8 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 27 年の実績（平均 10.1 日、取得率 27.7%）より平均取得 15 日、40.8%以上にする。
- ③ 令和 3 年度から令和 8 年度までの間、各課において週 2 回以上定時退庁するノ一残業ディを設定し定時退庁を推進する。

(3) 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

(2) 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。

【採用について】

① 仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなどし、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用について】

- ① 係長・副課長・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ② 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。
- ③ 会計年度任用職員についても必要な業務研修を実施する。

【仕事と家庭の両立について】

- ① 組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ② 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ③ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

【長時間勤務関係について】

- ① 各課において曜日指定を行い、定時退庁日を設定するとともに各課長が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ② 総務課が率先し、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象課、局の拡大について検討を行う。
- ③ 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。