

女性活躍推進法に基づく 大井町特定事業主行動計画



大井町

目次

1 計画策定の背景及び趣旨	1
2 計画期間及び達成目標	1
3 計画の推進体制	1
4 前期計画の取組結果	2
(1) 優秀な人材の確保	2
(2) 人材の育成	2
(3) 女性職員の登用	3
(4) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	3
(5) ハラスメントへの対策	4
5 データからみる女性職員の現状	5
I 採用、配置、育成、評価及び登用に関する事	5
II 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関する事	10
III 超過勤務及び年次休暇の取得に関する事	11
6 具体的な取組および数値目標	12

女性活躍推進法に基づく大井町特定事業主行動計画

令和28年4月1日

令和 3年4月1日改定

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

1 計画策定の背景及び趣旨

平成27年9月に「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。）が成立し、国や地方公共団体は「特定事業主」として職場内における女性の一層の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定することが義務づけられました。

大井町においても、法第19条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、「女性活躍推進法に基づく大井町特定事業主行動計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで。以下「前期計画」という。）」を策定し、設定した数値目標の達成に向け取組みを行ってきました。

令和2年度で終了する前期計画の進捗状況等を踏まえ、職員の仕事と家庭の両立支援を図るとともに、女性職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを目指し、後期計画を策定します。

2 計画期間及び達成目標

女性活躍推進法は、令和7年度までの時限法となっているため、後期計画の期間は、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。

本計画においては、令和7年度末に達成しようとする特に重要な事項について、数値目標を設定しました。

3 計画の推進体制

- (1) 総務課を計画推進の主管課とし、全ての町職員により推進します。
- (2) 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ものとします。

4 前期計画の取組結果

【1】 優秀な人材の確保

(1) 目標

男女を問わず多くの優秀な人材を採用する。

(2) 結果

採用試験男女別受験申込状況（職種別）

区分	令和2年度		
	一般事務職	専門職（土木技師・管理 栄養士・保健師）	教育職 （幼稚園教諭）
女性	14人（25.0%）	0人（0%）	1人（100%）
男性	42人（75.0%）	7人（100%）	0人（0%）
計	56人（100%）	7人（100%）	1人（100%）

(3) 取組状況

区分	平成28年度		
	一般事務職	専門職（土木技師・管理 栄養士・保健師）	教育職 （幼稚園教諭）
女性	17人（30.4%）	1人（25.0%）	8人（88.9%）
男性	39人（69.6%）	3人（75.0%）	1人（11.1%）
計	56人（100%）	4人（100%）	9人（100%）

採用試験の応募状況は、年度によって若干の差はありますが、女性は男性を大きく下回っています。男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう、令和2年度から対面での受付をやめ、オンライン申込を導入したことで応募者は増加しました。

また、人材確保に向け、積極的にインターンシップを受け入れました。

【2】 人材の育成

(1) 目標

平成32年度までに、女性能力開発に関する研修を年1回以上実施する。

(2) 結果

	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
女性職員が受講した研修(延)回数	2	6	8	5	11

※職域専門研修、新採用研修は除く。

※R2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、研修自体が中止されている。

(3)まとめ

すべての女性職員がキャリア形成に必要なスキルを身につけられるよう能力向上を支援するための研修に毎年派遣しました。

【3】女性職員の登用

(1)目標

令和2年度までに管理職に占める女性職員の割合を12%以上とする。

(2)結果

	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
管理職の職員の数	16	16	15	15	16
うち女性	2	1	1	1	1
女性の割合(%)	12.5	6.3	6.7	6.7	6.3

※各年度末現在

(3)まとめ

令和2年度の管理職に占める女性割合は、12.5%で目標を達成することができました。引き続き、人事評価を有効に活用し、適材適所の人事、適正な人事配置等を通じて、女性職員の登用に取り組んでまいります。

【4】子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

(1)目標

令和2年度までに、配偶者の出産のための休暇取得率を80%以上とする。

(2)結果

男性職員の配偶者出産休暇の状況(全部局)

区分	R2 年度	R1 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
対象者	2人	5人	2人	7人	5人
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	76.2%	73.3%
平均取得日数	1.5日	2.8日	3.0日	2.3日	2.2日

*男性職員の配偶者出産休暇:職員の妻が出産したため入院する等の日から、出産の日後2週間以内において、3日の範囲内で休暇の取得が可能。

(3)まとめ

女性職員の育児休業の取得率は、100%を維持していますが、男性の取得は0であるため、引き続き育児休業取得を促すことが必要です。

一方で、配偶者出産休暇取得状況は、5か年平均でほぼ100%となっています。

今後も出生時の特別休暇、育児休業等の制度周知を行い、取得手続きや支援等について、情報提供を行います。

【5】ハラスメントへの対策

(1) 目標

ハラスメントが発生しないよう良好な職場環境づくりに努める。

(2) 結果

- ・大井町職員のハラスメントの防止等に関する要綱の整備 (R1.10.1)
- ・ハラスメントに関する基礎知識及び防止方法を習得するための職員研修
→新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止 (R2.3.24 実施予定)

(3) まとめ

円滑で良好なコミュニケーションを保つため、令和元年10月に要綱を策定し、周知・啓発を行いました。



5 データからみる女性職員の現状

I 採用、配置、育成、評価及び登用に関すること

①対象職員数(各年度の4月1日現在の職員数)

区分	令和2年度	平成31年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性	54人 (38.0%)	54人 (38.0%)	54人 (38.6%)	54人 (38.6%)	55人 (39.0%)
男性	88人 (62.0%)	88人 (62.0%)	86人 (61.4%)	86人 (61.4%)	86人 (61.0%)
計	142人 (100%)	142人 (100%)	140人 (100%)	140人 (100%)	141人 (100%)

②採用試験男女別受験申込状況(職種別)

区分	令和2年度					
	一般事務職		専門職 (土木技師・管理栄養士・保健師)		教育職 (幼稚園教諭)	
女性	14人	(25.0%)	0人	(0%)	1人	(100%)
男性	42人	(75.0%)	7人	(100%)	0人	(0%)
計	56人	(100%)	7人	(100%)	1人	(100%)

区分	令和元年度					
	一般事務職		専門職 (土木技師・管理栄養士・保健師)		教育職 (幼稚園教諭)	
女性	4人	(25.0%)	1人	(100%)	1人	(100%)
男性	12人	(75.0%)	0人	(0%)	0人	(0%)
計	16人	(100%)	1人	(100%)	1人	(100%)

区分	平成30年度					
	一般事務職		専門職 (土木技師・管理栄養士・保健師)		教育職 (幼稚園教諭)	
女性	12人	(36.4%)	1人	(25.0%)	4人	(100%)
男性	21人	(63.6%)	3人	(75.0%)	0人	(0%)
計	33人	(100%)	4人	(100%)	4人	(100%)

区分	平成29年度					
	一般事務職		専門職 (土木技師・管理栄養士・保健師)		教育職 (幼稚園教諭)	
女性	6人	(13.0%)	6人	(25.0%)	—	—
男性	40人	(87.0%)	5人	(75.0%)	—	—
計	46人	(100%)	11人	(100%)	—	—

区分	平成28年度					
	一般事務職		専門職 (土木技師・管理栄養士・保健師)		教育職 (幼稚園教諭)	
女性	17人	(30.4%)	1人	(25.0%)	8人	(88.9%)
男性	39人	(69.6%)	3人	(75.0%)	1人	(11.1%)
計	56人	(100%)	4人	(100%)	9人	(100%)

③採用職員の実績(職種別)

区分	令和2年4月1日採用			令和元年10月1日採用			平成31年4月1日採用		
	一般事務職	専門職	教育職	一般事務職	専門職	教育職	一般事務職	専門職	教育職
女性	0人	0人	0人	0人	1人	0人	1人	0人	1人
男性	2人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	0人
計	2人	0人	0人	0人	1人	0人	3人	0人	1人

区分	平成30年10月1日採用			平成30年4月1日採用			平成29年4月1日採用		
	一般事務職	専門職	教育職	一般事務職	専門職	教育職	一般事務職	専門職	教育職
女性	0人	0人	0人	1人	1人	0人	0人	0人	1人
男性	1人	0人	0人	1人	0人	0人	1人	0人	0人
計	1人	0人	0人	2人	1人	0人	1人	0人	1人

区分	平成28年10月1日採用			平成28年4月1日採用		
	一般職	専門職	教育職	一般職	専門職	教育職
女性	0人	0人	0人	0人	0人	1人
男性	1人	0人	0人	3人	2人	0人
計	1人	0人	0人	3人	2人	1人

④年代別職員数

区分	令和2年4月1日現在					平成31年4月1日現在				
	20代	30代	40代	50代	計	20代	30代	40代	50代	計
女性	5人 (4.2%)	16人 (12.0%)	15人 (9.8%)	18人 (12.0%)	54人 (38.0%)	6人 (4.2%)	17人 (12.0%)	14人 (9.8%)	17人 (12.0%)	54人 (38.0%)
男性	12人 (8.5%)	24人 (15.5%)	21人 (18.3%)	31人 (19.7%)	88人 (62.0%)	12人 (8.5%)	22人 (15.5%)	26人 (18.3%)	28人 (19.7%)	88人 (62.0%)
計	17人 (12.7%)	40人 (27.5%)	36人 (28.1%)	49人 (31.7%)	142人 (100%)	18人 (12.7%)	39人 (27.5%)	40人 (28.1%)	45人 (31.7%)	142人 (100%)

区分	平成30年4月1日現在					平成29年4月1日現在				
	20代	30代	40代	50代	計	20代	30代	40代	50代	計
女性	6人 (4.3%)	16人 (11.4%)	22人 (15.7%)	10人 (7.2%)	54人 (38.6%)	4人 (2.8%)	22人 (15.7%)	18人 (12.9%)	10人 (7.2%)	54人 (38.6%)
男性	12人 (8.5%)	20人 (14.3%)	27人 (19.3%)	27人 (19.3%)	86人 (61.4%)	12人 (8.6%)	20人 (14.3%)	30人 (21.4%)	24人 (17.1%)	86人 (61.4%)
計	18人 (12.8%)	36人 (25.7%)	49人 (35.0%)	37人 (26.5%)	140人 (100%)	16人 (11.4%)	42人 (30.0%)	48人 (34.3%)	34人 (24.3%)	140人 (100%)

区分	平成28年4月1日現在				
	20代	30代	40代	50代	計
女性	4人 (2.8%)	24人 (17.0%)	18人 (12.8%)	9人 (6.4%)	55人 (39.0%)
男性	14人 (10.0%)	20人 (14.2%)	28人 (19.8%)	24人 (17.0%)	86人 (61.0%)
計	18人 (12.8%)	44人 (31.2%)	46人 (32.6%)	33人 (23.4%)	141人 (100%)

⑤職種別職員割合

区 分	令和 2 年 4 月 1 日現在		平成 31 年 4 月 1 日現在	
	男性割合	女性割合	男性割合	女性割合
一般事務職員	76 人 (76.0%)	24 人 (24.0%)	76 人 (75.2%)	25 人 (24.8%)
専門職員 (保育士・幼稚園教諭・ 保健師・社会福祉士・管理栄養士)	0 人 (0.0%)	30 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)	29 人 (100.0%)
専門職員 (土木技師)	11 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)	11 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
現業職員 (調理員)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	1 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
合 計	88 人 (62.0%)	54 人 (38.0%)	88 人 (62.0%)	54 人 (38.0%)
	142 人(100%)		142 人(100%)	

区 分	平成 30 年 4 月 1 日現在		平成 29 年 4 月 1 日現在	
	男性割合	女性割合	男性割合	女性割合
一般事務職員	74 人 (75.5%)	24 人 (24.5%)	74 人 (76.3%)	23 人 (23.7%)
専門職員 (保育士・幼稚園教諭・ 保健師・社会福祉士・管理栄養士)	0 人 (0.0%)	30 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)	31 人 (100.0%)
専門職員 (土木技師)	11 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)	11 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
現業職員 (調理員)	1 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)	1 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
合 計	86 人 (61.4%)	54 人 (38.6%)	86 人 (61.4%)	54 人 (38.6%)
	140 人 (100%)		140 人 (100%)	

区 分	平成 28 年 4 月 1 日現在	
	男性割合	女性割合
一般事務職員	74 人 (76.3%)	23 人 (23.7%)
専門職員 (保育士・幼稚園教諭・ 保健師・社会福祉士・管理栄養士)	0 人 (0.0%)	31 人 (100.0%)
専門職員 (土木技師)	11 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
現業職員 (調理員)	1 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
合 計	86 人 (61.4%)	54 人 (38.6%)
	140 人 (100%)	

⑥管理職登用の状況

区 分		令和 2 年 4 月 1 日現在	平成 31 年 4 月 1 日現在	平成 30 年 4 月 1 日現在	平成 29 年 4 月 1 日現在	平成 28 年 4 月 1 日現在
女 性	管理職員数	2 人	1 人	1 人	1 人	1 人
	登用率	11.8%	6.3%	6.7%	6.7%	6.3%
	職員数に占める 割合	3.7%	1.9%	1.9%	1.9%	1.8%
男 性	管理職員数	15 人	15 人	14 人	14 人	15 人
	登用率	88.2%	93.7%	93.3%	93.3%	93.7%
	職員数に占める 割合	17.0%	17.0%	16.3%	16.3%	17.4%
全 体	管理職員数	17 人	16 人	15 人	15 人	16 人
	職員数に占める 割合	12.0%	11.3%	10.7%	10.7%	11.3%

⑦各職層に占める女性職員の割合

令和 2 年 4 月 1 日現在

	全職 員数	参 事	課 長	副 課 長	主 幹	副 主 幹
女性	54 人	0 人 (0.0%)	2 人 (12.5%)	1 人 (11.1%)	5 人 (26.3%)	13 人 (54.2%)
男性	88 人	1 人 (100%)	14 人 (87.5%)	8 人 (88.9%)	14 人 (73.7%)	11 人 (45.8%)
計	142 人	1 人 (100%)	16 人 (100%)	9 人 (100%)	19 人 (100%)	24 人 (100%)

平成 31 年 4 月 1 日現在

	全職員 数	参 事	課 長	副 課 長	主 幹	副 主 幹
女性	54 人	0 人 (0.0%)	1 人 (7.1%)	1 人 (9.1%)	5 人 (31.3%)	14 人 (56.0%)
男性	88 人	2 人 (100%)	13 人 (92.9%)	10 人 (90.9%)	11 人 (68.7%)	11 人 (44.0%)
計	142 人	2 人 (100%)	14 人 (100%)	11 人 (100%)	16 人 (100%)	25 人 (100%)

平成 30 年 4 月 1 日現在

	全職 員数	参 事	課 長	副 課 長	主 幹	副 主 幹
女性	54 人	0 人 (0.0%)	1 人 (8.3%)	0 人 (0.0%)	6 人 (31.6%)	13 人 (59.1%)
男性	86 人	3 人 (100%)	11 人 (91.7%)	11 人 (100%)	13 人 (68.4%)	9 人 (40.9%)
計	140 人	3 人 (100%)	12 人 (100%)	11 人 (100%)	19 人 (100%)	22 人 (100%)

平成 29 年 4 月 1 日現在

	全職 員数	参 事	課 長	副 課 長	主 幹	副 主 幹
女性	54 人	0 人 (0.0%)	1 人 (8.3%)	1 人 (9.1%)	6 人 (40.0%)	12 人 (54.5%)
男性	86 人	3 人 (100%)	11 人 (91.7%)	10 人 (90.9%)	9 人 (60.0%)	10 人 (45.5%)
計	140 人	3 人 (100%)	12 人 (100%)	11 人 (100%)	15 人 (100%)	22 人 (100%)

平成 28 年 4 月 1 日現在

	全職 員数	参 事	課 長	副 課 長	主 幹	副 主 幹
女性	55 人	0 人 (0.0%)	1 人 (7.1%)	0 人 (0.0%)	5 人 (29.4%)	13 人 (54.2%)
男性	86 人	1 人 (100%)	13 人 (92.9%)	7 人 (100%)	12 人 (70.6%)	11 人 (45.8%)
計	141 人	1 人 (100%)	14 人 (100%)	7 人 (100%)	17 人 (100%)	24 人 (100%)

Ⅱ 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

⑧平均継続勤務年数の割合

※各年 4 月 1 日現在

基準日	令和 2 年度	平成 31 年度	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
全 体	20.0 年	19.8 年	19.5 年	18.8 年	18.3 年
女 性	20.5 年	19.6 年	18.7 年	19.1 年	18.2 年
男 性	19.7 年	20.0 年	19.9 年	18.9 年	18.5 年
差 (女性-男性)	0.8 年	△0.4 年	△1.2 年	0.2 年	△0.3 年

⑨男女別の育児休業取得率

区 分	令和 2 年度			令和元年度			平成 30 年度			平成 29 年度			平成 28 年度		
	対 象 数	取 得 者 数	取 得 率	対 象 数	取 得 者 数	取 得 率	対 象 数	取 得 者 数	取 得 率	対 象 数	取 得 者 数	取 得 率	対 象 数	取 得 者 数	取 得 率
女性	5 人	5 人	100%	4 人	4 人	100%	4 人	4 人	100%	3 人	3 人	100%	3 人	3 人	100%
男性	5 人	0 人	0%	2 人	0 人	0%	2 人	0 人	0%	7 人	0 人	0%	5 人	0 人	0%

⑩男性職員の配偶者出産休暇の状況(全部局)

区 分	令和2年度	令和元年度	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
対象者	2 人	5 人	2 人	7 人	5 人
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	76.2%	73.3%
平均取得日数	1.5 日	2.8 日	3.0 日	2.3 日	2.2 日

Ⅲ 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

⑪職員ひとりあたりの月平均の超過勤務時間

区分	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性	4.7時間	7.7時間	5.5時間	4.4時間	5.3時間
男性	5.7時間	11.9時間	9.8時間	9.1時間	10.7時間
全体	5.3時間	9.9時間	7.9時間	7.1時間	8.4時間

⑫年次休暇の取得率

区分	令和2年		令和元年		平成30年		平成29年		平成28年	
	平均取得日数	取得率								
女性	7.4日	37.0%	6.7日	33.4%	6.6日	32.8%	6.8日	33.9%	5.6日	27.8%
男性	7.9日	39.6%	5.9日	29.7%	6.2日	30.9%	5.1日	25.6%	4.3日	20.9%
全体	7.7日	38.7%	6.2日	29.9%	6.3日	31.6%	5.7日	28.6%	4.8日	23.9%

6 具体的な取組および数値目標

平成28年に特定事業主行動計画を策定した際に、平成26年度の状況を中心に現状把握を行い、そのうち課題となる点について目標を定めました。

今回、行動計画を改定するにあたり、女性活躍推進法第19条第3項や内閣府令などにに基づき状況把握を行い、経年経過を確認し課題分析を行いました。現状及び前期計画での達成状況を踏まえ、女性職員の活躍の推進と職員一人ひとりが能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるため、次のとおり数値目標を定めることとしました。

目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取り組みを実施していきます。

また、数値目標の達成状況は年1回、町ホームページで公表していきます。

1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年4月1日現在で管理的地位にある女性職員の割合は11.8%と依然として低い状況にあります。女性管理職の育成が急務であるため、次の管理職となる副課長、主幹、副主幹級の職員に対して研修等を行い、管理職登用に向けて意識づけを図ります。

また男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進します。

令和7年度末 管理職に占める女性職員の割合 12%

2 男性職員の子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

国家公務員では子どもが生まれた男性職員が育児休暇取得及び男性の産休といわれる配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合わせて、休暇・休業を1か月以上取得できることを目指しています。

町では、これまで男性職員で育児休業を取得した職員はいませんでした。

男性の家庭生活への参画促進は男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍推進、少子化対策の観点からも重要であります。たとえ数週間や数日間でも取得することで、育児への参加を体感できることから、期間にこだわらず積極的な制度活用を目指します。

配偶者出産休暇 100%、育児休業取得率 30%

※男性育休取得率は、2025年度の政府目標30%を目指します。

3 ハラスメントへの対策

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のハラスメント防止のため、職場内の人間関係を十分把握し、職場内においてハラスメントが発生しないよう良好な職場環境づくりに努めます。

