

次世代育成支援対策推進法及び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 8 年 3 月

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

目次

1	計画策定の背景及び趣旨	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
4	これまでの取組み	2
5	データからみる女性職員の現状	4
6	行動計画の目標と取組み	11

1 計画策定の背景及び趣旨

少子化が急速に進行する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とする「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年に制定されました。これにより、国や地方公共団体の機関等は特定事業主と定められ、同法の規定により定められた行動計画策定指針に則して、職員の仕事と子育ての両立支援、働き方の見直し等に関する特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。本町では、この法律に基づき「大井町職員子育て支援行動計画」を策定し、職員が子育てしやすい職場環境づくり、仕事と生活の調和に向けた働きやすい職場環境づくりを進めてきました。

また、少子化による労働力人口の減少や就労継続が困難な状況等を背景に、女性の個性と能力を發揮してその職業において活躍することの一層の重要性に鑑みて、10 年間の時限立法として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が平成 27 年に制定されました。本町においても、同法第 19 条に基づき、女性職員が十分に能力を發揮し、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」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。

これら両法律の期限がそれぞれ 10 年間延長されたことにより、また、特定事業主行動計画の策定にあたっては、いずれも男女共同参画社会基本法の基本理念を踏まえたものであり、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は、非常に関わりが深く、計画内容の整合を図り一体的に推進していく必要があることから、このたび計画を一本化し、「大井町特定事業主行動計画」として策定することとしました。

この行動計画を推進することにより、男女や子育てを担う世代に限らず、全ての職員の仕事と生活の調和の積極的な推進とともに、一層の女性の活躍が町の政策の質や町民サービスの向上につながるよう取組んでいきます。

2 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、必要に応じて内容を見直します。

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)本計画の実施状況を把握し、その結果や職員ニーズを踏まえて、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (3)毎年 1 回、前年度の進捗状況などをホームページで公表します。

4 これまでの取組み

次世代育成支援対策推進法に基づく大井町特定事業主行動計画

(1) 主な取組状況

取組みの基本方針として「職員の勤務環境に関するもの」、「地域における子育て支援」を掲げ、職員の仕事と育児や家庭生活の両立に向け取組みを進めてきました。

「職員の勤務環境に関するもの」

① 出産休暇、育児休業について

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
女性	100%	100%	100%	100%	100%
男性	0%	0%	100%	0%	0%

出産を控えている職員に対し、育児休業や手当金などの制度の説明を行い、また、男性職員の育児休業取得者が令和4年度に1人(取得率100%)いました。

② 配偶者の出産時の休暇の取得について

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
対象者	4人	1人	1人	2人	2人
取得率	25.0%	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	2.0日	3.0日	3.0日	3.0日	1.5日

令和5年度までは取得率100%で推移してきましたが、令和6年度で4人中1人の取得に留まりました。

③ 子の看護休暇について

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
女性	5人	3人	1人	2人	1人
男性	3人	2人	2人	3人	3人

令和5年度までの取得状況は、平均4人程度でしたが、令和6年度は倍増となり8人が取得しています。

「地域における子育て支援」

子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるように、職員は親切で丁寧な対応を行い、ソフト面でのバリアフリーを心掛けてきました。また、自治会担当職員制度を創設し、積極的に地域コミュニティの活性化に努めるとともに、子育て支援の観点で地域の課題を捉える機会としました。

女性活躍推進法に基づく大井町特定事業主行動計画

(1) 主な取組状況

取組みの基本方針として「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」、「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」、「ハラスメントへの対策」を掲げ、女性職員の活躍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に数値目標に向けた取組みを進めてきました。

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目標：管理職に占める女性職員の割合 12%

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
登用率	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	11.8%

令和2年度は目標に近い割合となりましたが、令和3年度以降は低い水準となっています。

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

目標：配偶者出産休暇 100%

育児休業取得率 30%

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
配偶者出産休暇	25.0%	100%	100%	100%	100%
育児休業取得率	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%

令和5年度までは取得率100%で推移してきましたが、令和6年度で25%の取得率に留まりました。また、男性職員の育児休業取得者が令和4年度に1人(取得率100%)いました。

③ ハラスメントへの対策

大井町職員のハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、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様々なハラスメントを防止するため、良好な職場環境づくりに努めてきました。

5 データからみる女性職員の現状

① 対象職員(各年度の4月1日現在)

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
女性	58人 (41.7%)	54人 (40.3%)	53人 (39.6%)	51人 (37.5%)	54人 (38.0%)
男性	81人 (58.3%)	80人 (59.7%)	81人 (60.4%)	85人 (62.5%)	88人 (62.0%)
計	139人 (100%)	134人 (100%)	134人 (100%)	136人 (100%)	142人 (100%)

② 採用試験男女別受験申込状況(職種別)

区分	令和6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	16人	(35.6%)	3人	(60.0%)	—	—
男性	29人	(64.4%)	2人	(40.0%)	—	—
計	45人	(100%)	5人	(100%)	—	—

区分	令和5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	40人	(42.6%)	8人	(100%)	—	—
男性	54人	(57.4%)	0人	(0.0%)	—	—
計	94人	(100%)	8人	(100%)	—	—

区分	令和4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	35人	(35.0%)	5人	(83.3%)	5人	(83.3%)
男性	65人	(65.0%)	1人	(16.7%)	1人	(16.7%)
計	100人	(100%)	6人	(100%)	6人	(100%)

区分	令和3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	21人	(27.3%)	3人	(60.0%)	5人	(100%)
男性	56人	(72.7%)	2人	(40.0%)	0人	(0.0%)
計	77人	(100%)	5人	(100%)	5人	(100%)

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	(0.0%)	1人	(100%)
男性	42人	(75.0%)	7人	(100%)	0人	(0.0%)
計	56人	(100%)	7人	(100%)	1人	(100%)

③ 採用職員の実績

区分	令和6年度採用			令和5年度採用			令和4年度採用		
	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	3人	2人	0人	5人	4人	0人	5人	0人	0人
男性	3人	0人	1人	3人	0人	1人	5人	0人	0人
計	6人	2人	1人	8人	4人	1人	10人	0人	0人

区分	令和3年度採用			令和2年度採用		
	一般事務職	専門職	教育職	一般事務職	専門職	教育職
女性	1人	1人	0人	0人	0人	0人
男性	1人	1人	0人	2人	0人	1人
計	2人	2人	0人	2人	0人	1人

④ 年代別職員数

区分	令和6年4月1日現在							令和5年4月1日現在						
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
女性	0人 (0.0%)	12人 (8.6%)	13人 (9.4%)	16人 (11.5%)	17人 (12.2%)	0人 (0.0%)	58人 (41.7%)	0人 (0.0%)	9人 (6.7%)	13人 (9.7%)	18人 (13.4%)	14人 (10.4%)	0人 (0.0%)	54人 (40.3%)
男性	0人 (0.0%)	9人 (6.5%)	20人 (14.4%)	17人 (12.2%)	31人 (22.3%)	4人 (2.9%)	81人 (58.3%)	0人 (0.0%)	11人 (8.2%)	18人 (13.4%)	17人 (12.7%)	34人 (25.4%)	0人 (0.0%)	80人 (59.7%)
計	0人 (0.0%)	21人 (15.1%)	33人 (23.7%)	30人 (21.6%)	48人 (34.5%)	4人 (2.9%)	139人 (100%)	0人 (0.0%)	20人 (14.9%)	31人 (23.1%)	35人 (26.1%)	48人 (35.8%)	0人 (0.0%)	134人 (100%)

区分	令和4年4月1日現在							令和3年4月1日現在						
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
女性	0人 (0.0%)	7人 (5.2%)	11人 (8.2%)	19人 (14.2%)	16人 (11.9%)	0人 (0.0%)	53人 (39.6%)	0人 (0.0%)	7人 (5.1%)	16人 (11.8%)	15人 (11.0%)	13人 (9.6%)	0人 (0.0%)	51人 (37.5%)
男性	0人 (0.0%)	11人 (8.2%)	19人 (14.2%)	18人 (13.4%)	33人 (24.6%)	0人 (0.0%)	81人 (60.4%)	0人 (0.0%)	12人 (8.8%)	22人 (16.2%)	19人 (14.0%)	32人 (23.5%)	0人 (0.0%)	85人 (62.5%)
計	0人 (0.0%)	18人 (13.4%)	30人 (22.4%)	37人 (27.6%)	49人 (36.6%)	0人 (0.0%)	134人 (100%)	0人 (0.0%)	19人 (14.0%)	38人 (27.9%)	34人 (25.0%)	45人 (33.1%)	0人 (0.0%)	136人 (100%)

区分	令和2年4月1日現在						
	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
女性	0人 (0.0%)	5人 (4.2%)	16人 (12.0%)	15人 (9.8%)	18人 (12.0%)	0人 (0.0%)	54人 (38.0%)
男性	0人 (0.0%)	12人 (8.5%)	24人 (15.5%)	21人 (18.3%)	31人 (19.7%)	0人 (0.0%)	88人 (62.0%)
計	0人 (0.0%)	17人 (12.7%)	40人 (27.5%)	36人 (28.1%)	49人 (31.7%)	0人 (0.0%)	142人 (100%)

⑤ 職種別職員割合(各年度の4月1日現在)

区分	令和6年度		令和5年度		令和4年度	
	女性割合	男性割合	女性割合	男性割合	女性割合	男性割合
一般事務職員	31人 (30.4%)	71人 (69.6%)	26人 (27.0%)	70人 (73.0%)	25人 (26.3%)	70人 (73.7%)
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)	27人 (100%)	0人 (0.0%)	28人 (100%)	0人 (0.0%)	28人 (100%)	0人 (0.0%)
専門職員 (土木技師)	0人 (0.0%)	10人 (100%)	0人 (0.0%)	10人 (100%)	0人 (0.0%)	11人 (100%)
現業職員 (調理員)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
合計	58人 (41.7%)	81人 (58.3%)	54人 (40.3%)	80人 (59.7%)	53人 (39.6%)	81人 (60.4%)
	139人(100%)		134人(100%)		134人(100%)	

区 分	令和 3 年度		令和 2 年度	
	女性割合	男性割合	女性割合	男性割合
一般事務職員	23 人 (23.7%)	74 人 (76.3%)	24 人 (24.0%)	76 人 (76.0%)
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)	28 人 (100%)	0 人 (0.0%)	30 人 (100%)	0 人 (0.0%)
専門職員 (土木技師)	0 人 (0.0%)	11 人 (100%)	0 人 (0.0%)	11 人 (100%)
現業職員 (調理員)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)	0 人 (0.0%)
合 計	51 人 (37.5%)	85 人 (62.5%)	54 人 (38.0%)	88 人 (62.0%)
	136 人(100%)		142 人(100%)	

⑥ 管理職登用の状況(各年度の 4 月 1 日現在)

区 分		令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度	令和 2 年度
女性	管理職員数	1 人	1 人	1 人	1 人	2 人
	登 用 率	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	11.8%
	職員数に占める割合	1.7%	1.9%	1.9%	2.0%	3.7%
男性	管理職員数	14 人	14 人	14 人	14 人	15 人
	登 用 率	93.3%	93.3%	93.3%	93.3%	88.2%
	職員数に占める割合	17.3%	17.5%	17.3%	16.5%	17.0%
全体	管理職員数	15 人	15 人	15 人	15 人	17 人
	職員数に占める割合	10.8%	11.2%	11.2%	11.0%	12.0%

*管理職員数は参事及び課長を合算した人数になります。

⑦ 各職層に占める女性職員の割合

令和6年4月1日現在						
区分	全職員数	参事	課長	副課長	主幹	副主幹
女性	58人	0人(0.0%)	1人(7.7%)	4人(40.0%)	5人(22.7%)	9人(50.0%)
男性	81人	2人(100%)	12人(92.3%)	6人(60.0%)	17人(77.3%)	9人(50.0%)
計	139人	2人(100%)	13人(100%)	10人(100%)	22人(100%)	18人(100%)

令和5年4月1日現在						
区分	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(7.7%)	1人(11.1%)	9人(37.5%)	8人(50.0%)
男性	80人	2人(100%)	12人(92.3%)	8人(88.9%)	15人(62.5%)	8人(50.0%)
計	134人	2人(100%)	13人(100%)	9人(100%)	24人(100%)	16人(100%)

令和4年4月1日現在						
区分	全職員数	参事	課長	副課長	主幹	副主幹
女性	53人	0人(0.0%)	1人(7.7%)	0人(0.0%)	7人(36.8%)	13人(56.5%)
男性	81人	3人(100%)	11人(92.3%)	8人(100%)	12人(63.2%)	10人(43.5%)
計	134人	3人(100%)	12人(100%)	8人(100%)	19人(100%)	23人(100%)

令和3年4月1日現在						
区分	全職員数	参事	課長	副課長	主幹	副主幹
女性	51人	0人(0.0%)	1人(7.7%)	0人(0.0%)	7人(33.3%)	11人(52.4%)
男性	85人	2人(100%)	12人(92.3%)	8人(100%)	14人(66.7%)	10人(47.6%)
計	136人	2人(100%)	13人(100%)	8人(100%)	21人(100%)	21人(100%)

令和2年4月1日現在						
区分	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%)

⑧ 平均継続勤務年数の割合(各年度の4月1日現在)

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
全体	17.9年	19.7年	20.1年	21.3年	20.0年
女性	16.3年	19.0年	20.0年	21.2年	20.5年
男性	19.2年	20.2年	20.1年	21.3年	19.7年
差(女性-男性)	△2.9年	△1.2年	△0.1年	△0.1年	0.8年

⑨ 男女別の離職率

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
女性	6.9%	7.0%	7.4%	2.0%	3.7%
男性	1.2%	5.0%	3.6%	6.0%	4.5%

*離職率は、自己都合により退職した者(59歳以下)の割合

⑩ 男女別の育児休業取得率

区分	令和6年度			令和5年度			令和4年度			令和3年度			令和2年度		
	対象者	取得者	取得率												
女性	1人	1人	100%	2人	2人	100%	3人	3人	100%	4人	4人	100%	5人	5人	100%
男性	4人	0人	0%	1人	0人	0%	1人	1人	100%	2人	0人	0%	2人	0人	0%

⑪ 男性職員の配偶者出産休暇の状況

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
対象者	4人	1人	1人	2人	2人
取得率	25.0%	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	2.0日	3.0日	3.0日	3.0日	1.5日

⑫ 男性職員の育児参加休暇

区分	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
対象者	4人	1人	1人	1人	0人
取得率	0.0%	0.0%	100%	100%	0.0%
平均取得日数	0.0日	0.0日	5.0日	4.0日	0.0日

⑬ 職員ひとりあたりの月平均の超過勤務時間

区 分	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度	令和 2 年度
全 体	10.3 時間	10.3 時間	11.6 時間	7.4 時間	5.3 時間
女 性	6.7 時間	6.9 時間	8.1 時間	6.0 時間	4.7 時間
男 性	13.2 時間	13.1 時間	14.3 時間	8.4 時間	5.7 時間

⑭ 年次休暇の平均取得日数

区 分	令和 6 年度	令和 5 年度	令和 4 年度	令和 3 年度	令和 2 年度
全 体	8.9 日	9.1 日	6.8 日	7.7 日	7.7 日
女 性	10.1 日	10.1 日	5.1 日	8.1 日	7.4 日
男 性	8.1 日	8.5 日	6.5 日	7.9 日	7.9 日

6 行動計画の目標と取組み

計画策定にあたり現状を踏まえたうえで、以下のとおり計画期間中の数値目標を設定します。

① 年次休暇について

年次休暇平均取得日数を **12 日以上**とする。

- ★ 所属長は、率先して休暇を取得するとともに、課員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を積極的に促します。また、職場内で日頃から積極的に休暇が取得できる雰囲気づくりに努めます。さらに、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後などに組み合わせて年次休暇の取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

② 出産休暇、育児休業について

女性職員の育児休業取得率は **100%**を維持するとともに、

男性職員の育児休業取得率を **30%以上**とする。

- ★ 出産または配偶者が出産を控えている職員に対して、各種制度（育児休業、育児短時間勤務など）の活用を促進するため周知を図り、取得しやすい職場環境づくりに努めます。また、育児休業中の職員が不安を抱くことなく職場復帰ができるよう情報共有を積極的に行い、円滑な復帰ができるように努めます。

③ 配偶者の出産時の休暇の取得について

配偶者に子どもが産まれた男性職員のうち、配偶者の出産時の休暇の取得率を **100%**とする。

- ★ 出産後の配偶者をサポートするために休暇の周知徹底をするとともに、取得しやすい職場環境づくり及び年次休暇と合わせて取得できるように努めます。

④ 子の看護等休暇について

対象となる職員の休暇取得率を **50%以上**とする。

- ★ 子の看護等休暇の制度を周知徹底するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

⑤ 管理職に占める女性職員の割合について

管理職に占める女性職員の割合を **12%以上**とする。

- ★ リーダーとしての能力を高めるための研修や外部研修への女性職員の積極的な派遣を行います。また、意欲と能力のある女性職員を積極的に発掘し、人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

⑥ ハラスメントへの対策について

ハラスメントが発生しない良好な職場環境づくりに努める。

- ★ 被害防止に向け、年1回以上は研修を行います。また、大井町職員のハラスメントの防止等に関する要綱により、ハラスメントの防止及び相談窓口の設置に関する周知・啓発を行います。

