

# 大野町における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月

大野町長  
大野町議会議長  
大野町選挙管理委員長  
大野町農業委員長  
大野町教育長

大野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、大野町長、大野町議会議長、大野町選挙管理委員会、大野町農業委員会、大野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

本計画は、前計画の計画期間（5年計画）が令和3年3月31日で満了することに伴い、これまでの結果を踏まえるとともに、「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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）に基づいた把握項目の見直し等を行い、前計画に続く計画として策定する。

## 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。  
（※法は、令和8年3月31日までの時限立法）

## 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、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・評価等についての協議は管理主管課の総務部総務課が行う。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◎女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第19条第3項及び内閣府令第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、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。

### 【1】採用の女性割合

令和2年4月1日の新規採用職員数は5名で、そのうち女性は3名である。（60%）  
職種別に見ると、一般行政職が4名（内女性2名で50%）、保育士1名（女性・100%）である。

【2】継続勤務年数の割合（令和2年4月1日時点）

（全部局：事務吏員）

勤続年数	男性	女性	女性割合
1～5	20	9	31.0%
6～10	8	6	42.9%
11～15	6	3	33.3%
16～20	13	5	27.8%
21～25	18	8	30.8%
26～30	5	1	16.7%
31～35	7	0	0.0%
36～40	2	1	33.3%
合計	79	33	29.5%

（保育士）

勤続年数	男性	女性	女性割合
1～5	0	5	100.0%
6～10	0	5	100.0%
11～15	0	4	100.0%
16～20	0	1	100.0%
21～25	0	0	0.0%
26～30	0	1	100.0%
31～35	0	0	0.0%
36～40	0	0	0.0%
合計	0	16	100.0%

（保健師）

勤続年数	男性	女性	女性割合
1～5	0	3	100.0%
6～10	0	1	100.0%
11～15	0	1	100.0%
16～20	0	3	100.0%
21～25	0	2	100.0%
26～30	0	0	0.0%
31～35	0	0	0.0%
36～40	0	0	0.0%
合計	0	10	100.0%

（技能単労職）

勤続年数	男性	女性	女性割合
1～5	0	0	0.0%
6～10	0	0	0.0%
11～15	0	2	100.0%
16～20	1	4	80.0%
21～25	0	1	100.0%
26～30	0	1	100.0%
31～35	0	0	0.0%
36～40	0	0	0.0%
合計	1	8	88.9%

【3】職員一人あたり各月ごとの時間外勤務時間

（全部局：管理職員除く）

時間外手当	総時間	一人あたり時間
令和2年. 1月分	612	5.1
2月分	490	4
3月分	1,099	9.1
4月分	1,083	9
5月分	1,127	9.3
6月分	623	5.1
7月分	745	6.2
8月分	711	5.9
9月分	559	4.6
10月分	708	5.9
11月分	1,065	8.8
12月分	888	7.3
平均	809.2	6.7

（全部局：管理職員のみ）

時間外手当	総時間	一人あたり時間
令和2年. 1月分	0	0
2月分	0	0
3月分	0	0
4月分	24	0.9
5月分	0	0
6月分	0	0
7月分	113.8	4.4
8月分	0	0
9月分	0	0
10月分	0	0
11月分	0	0
12月分	0	0
平均	11.5	0.4

〈 時間外勤務が1月45時間を超える職員数（全部局・事務吏員） 〉

令和2年.1月	0人	7月	1人
2月	0人	8月	3人
3月	1人	9月	1人
4月	6人	10月	1人
5月	6人	11月	1人
6月	1人	12月	0人

〈 時間外勤務が1月45時間を超える職員数（事務吏員以外・管理職員） 〉

該当者なし

【4】管理的地位にある職員に占める女性割合(全部局・令和2年4月1日時点)

管理的地位にある職員は26名で、そのうち女性は5名である。(女性割合19.2%)  
前計画時(平成28年1月1日時点)の数値が、管理的地位にある職員は20名で、そのうち女性は3名(女性割合13%)であったため、6.2%上昇した。

【5】各役職段階に占める女性職員の割合(全部局)

役職段階	令和2年4月1日		平成27年4月1日
	女性割合	前計画時との差	女性割合
係長級(主査除く)	33.3%	17.5%	15.8%
課長補佐級	30.8%	△16.3%	47.1%
主幹級	42.9%	42.9%	0.0%
課長級	12.5%	4.8%	7.7%
部長級	0.0%	0.0%	0.0%

【6】男女別の育児休業取得率(令和元年度)

(全部局)

男性(3名)	女性(2名)
0.0%	100.0%

【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(令和元年度:全部局)

男性職員該当者3名中、3名とも上記休暇を取得(100%)した。  
平均取得日数は、1.6日。

【8】セクシャルハラスメント等対策の整備状況

- 相談窓口の設置状況・・・設置済(総務部総務課)
- 対応マニュアル等の整備・周知・・・作成準備中
- ハラスメント関係研修・・・令和7年度までに複数回実施予定

◎女性職員の活躍の推進に向けた目標

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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局において、共通した目標として位置づけ、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】男性職員の育児休業取得の促進

令和7年度までに、育児休業制度が利用可能な男性職員の取得人数を1人以上にする。

【2】管理的地位への女性職員の登用

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和2年度の実績(19.2%)より引き上げ、20.0%以上にする。

【3】長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を月6時間以下にする。

※R2.1～R2.12実績 月6.7時間

#### 4 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

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を令和3年度より実施する。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

①出産を控えている全ての対象職員及び所属長に対し、育児休業・配偶者出産の際の特別休暇等の支援制度の周知を図り、活用促進に努める。

②全職員に対して男性職員が育児休業制度を利用して積極的に育児できるよう周知し、職員の意識改革や休暇が取得しやすい職場環境を整える。

【2】管理的地位への女性職員の登用

①係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた計画的な人材育成や人事配置を行う。

②女性職員を対象とする研修や外部研修機関(自治大学校・市町村アカデミー等)への派遣を行い、キャリア形成に積極的に取り組む。

【3】長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

①全職員に対してワークライフバランスの必要性について庁内イントラ等により周知し、超過勤務の縮減を図る。

②超過勤務縮減のため、総務部総務課人事担当部署で超過勤務時間数等の状況把握を行い、課長会議等の機会を利用し管理職員に注意喚起する。

③全庁において職員の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。