

大豊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8年4月改定

大豊町

大豊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8年4月1日

大豊町長
大豊町議会議長
大豊町教育委員会

大豊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、大豊町長、大豊町議会議長、大豊町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本計画の改定に当たっては、令和3年4月に策定した計画の目標達成度などを踏まえ、より高い目標を設定するとともに、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、男性の育児休業の取得促進など女性の働きやすい職場環境づくりをさらに充実させるため本計画を改定しました。

1 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、総務課を計画推進の主管課とし、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・評価を行うこととします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた現状

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)第2条に基づき、町長部局、議会事務局及び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、分析を行いました。

なお、議会事務局及び教育委員会事務局は、町長部局と一体で管理されていることから、町長部局と一体の状況を把握し、分析を行いました。

(1) 採用について

① 新規採用職員の女性割合

採用した職員に占める女性職員の割合は、事務職で66.7%の高い状況にあります。

◆新規採用職員の女性割合

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
全 体	66.7%(2/3)	33.3%(2/6)	83.3%(5/6)	66.7%(4/6)	50.0%(1/2)
事務職	100%(2/2)	25.0%(1/4)	80.0%(4/5)	80.0%(4/5)	50.0%(1/2)
保育士	0.0%(0/1)	—	—	—	—
技術職	—	50.0%(1/2)	100%(1/1)	0%(0/1)	—

前期計画における目標：事務職の新規採用職員に占める女性職員の割合を令和7年度までの5年間平均で50%を維持します。

② 採用試験受験者の女性割合

採用試験受験者に占める女性の割合は、事務職で45.5%と低い状況にあります。

◆採用試験受験者の女性割合(実施年度)

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全 体	27.3%(3/11)	21.4%(3/14)	60.0%(6/10)	55.6%(5/9)	83.3%(5/6)
事務職	33.3%(3/10)	16.7%(2/12)	55.6%(5/9)	71.4%(5/7)	83.3%(5/6)
保育士	0%(0/1)	—	—	—	—
技術職	—	50.0%(1/2)	100%(1/1)	0%(0/2)	—

③ 職員の女性割合

事務職職員に占める女性の割合は、50%前後で推移しています。

◆職員の女性割合(4月1日)

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
全 体	55.6%(50/90)	54.3%(51/94)	53.8%(50/93)	53.1%(51/96)	53.2%(50/94)
事務職	50.6%(40/79)	50.0%(40/80)	48.7%(38/78)	48.8%(39/80)	48.7%(38/78)
保育士	90.9%(10/11)	83.3%(10/12)	83.3%(10/12)	83.3%(10/12)	83.3%(10/12)
技術職	—	50.0%(1/2)	66.7%(2/3)	50.0%(2/4)	50.0%(2/4)

(2) 配置・育成・登用について

① 管理職の女性割合

管理職に占める女性の割合は、令和5年度に保育士の管理職への登用があり、全体では増加していますが、事務職を担う女性職員のさらなる育成が望まれます。

◆管理職の女性職員の割合

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
全 体	22.2%(2/9)	25.0%(2/8)	37.5%(3/8)	37.5%(3/8)	37.5%(3/8)
事務職	22.2%(2/9)	25.0%(2/8)	28.6%(2/7)	28.6%(2/7)	28.6%(2/7)
保育士	-	-	100%(1/1)	100%(1/1)	100%(1/1)

前期計画における目標：管理職における女性職員の割合を令和7年度までに30%以上にします。

② 各役職段階の職員の女性割合

各役職段階（課長補佐・班長級）の職員に占める女性の割合は、着実に増加しています。また、多くの女性職員が多様な職務を経験する中で、管理職登用に向けた力を蓄えています。

◆各役職段階の職員の女性職員の割合

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
全 体	55.0%(11/20)	58.3%(14/24)	54.2%(13/24)	52.0%(13/25)	53.8%(14/26)
課長補佐級	62.5%(5/8)	66.7%(6/9)	55.6%(5/9)	60.0%(6/10)	72.7%(8/11)
班長級	50.0%(6/12)	53.3%(8/15)	53.3%(8/15)	46.7%(7/15)	40.0%(6/15)
うち事務職	47.1%(8/17)	52.4%(11/21)	50.0%(11/22)	47.8%(11/23)	52.2%(12/23)
課長補佐級	50.0%(3/6)	57.1%(4/7)	50.0%(4/8)	55.6%(5/9)	70.0%(7/10)
班長級	45.5%(5/11)	50.0%(7/14)	50.0%(7/14)	42.9%(6/14)	43.8%(5/13)
うち保育士	100%(3/3)	100%(3/3)	100%(2/2)	100%(2/2)	66.7%(2/3)
課長補佐級	100%(2/2)	100%(2/2)	100%(1/1)	100%(1/1)	100%(1/1)
班長級	100%(1/1)	100%(1/1)	100%(1/1)	100%(1/1)	50.0%(1/2)

(3) 仕事と家庭生活の両立支援について

① 継続勤務年数の男女差

普通退職者が多くなっている中、新規採用者の増加に加えて、全体の男女比が均衡していることに伴い、結果として男女差が縮小しています。

◆継続勤務年数の男女差(男性職員の平均勤務年数－女性職員の平均勤務年数)

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	15年9月	15年6月	15年6月	15年9月	16年2月
女性	16年10月	16年11月	15年1月	15年3月	16年
差	▲1年1月	▲1年5月	5月	6月	2月

② 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

男性職員の育児休業取得については、2人に1人が取得し、期間についても1か月以上の取得があり、男性の育休取得に対する意識の変化が現れてきています。

◆男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	令和3年		令和4年		令和5年	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男	50.0%(1/2)	29.0日	0%(0/2)	－	100%(1/1)	47.0日
女	100%(4/4)	350.8日	100%(4/4)	343.0日	100%(1/1)	285.0日

	令和6年		令和7年	
	取得率	平均取得期間	取得率	平均取得期間
男	－	－	100%(1/1)	208.0日
女	100%(2/2)	234.0日	－	－

前期計画における目標：男性職員の育児休業取得率を令和7年までの5年間平均で50%にします。

③ 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得期間

配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は高くなってきています。また、配偶者の出産に合わせて育児休業を取得するケースがみられます。

◆男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得期間

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
配偶者の出産 休暇	50.0%(1/2) 1日	100%(2/2) 2日	100%(1/1) 2日	－ －	100%(1/1) 1日

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
配偶者が産前産後休暇中に育児を行う男性職員に係る休暇	100%(2/2) 5日	50.0%(1/2) 5日	0%(0/1) -(育休取得)	- -	0%(0/1) -(育休取得)

前期計画における目標：男性職員の配偶者の出産休暇の取得率及び男性職員の育児参加休暇（配偶者の産前産後休暇中）の取得率を100%にします。

④ 超過勤務の状況

近年、行政需要の増加や多様化に伴い、超過勤務が増加傾向にあります。

◆超過勤務の状況（職員一人当たりの月間の時間数）

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均時間外勤務時間	11.1時間	13.3時間	13.9時間	14.7時間	12.7時間

※ 時間外勤務手当が支給されない職員を除く。

◆【参考】年次有給休暇の取得率

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
取得率・平均取得日数	27.3% 10.3日	29.0% 10.7日	33.8% 12.5日	30.8% 11.0日	30.9% 11.1日

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

3の現状を踏まえ、今後の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) 管理職における女性職員の割合

令和12年度までに33%以上にします。

(前期計画期間平均：31.9%、令和8年度(速報値)25.0%)

(2) 事務職の新規採用職員に占める女性職員の割合

令和12年度に至るまで、男女の均衡状態を保ちます。

(前期計画期間平均：66.7%)

(3) 男性職員の育児休業取得率

令和12年末までに85%以上(1週間以上の育児休業取得)にします。

(前期計画期間平均：50.0%)

(4) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得期間

令和12年末までに100%(男性職員の配偶者の出産休暇(2日)及び男性職員の育児参加休暇(配偶者の産前産後休暇中5日))にします。

(前期計画期間平均：配偶者の出産休暇 83.3%(1.6日)、

配偶者の産前産後休暇中の育児参加休暇 50.0%(5.0日))

5 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

4で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 配置・育成・登用について

- ① 女性職員の管理職への登用に向けて、企画や管理、事業部門など様々な職へ配置することにより、多様な経験を蓄積できるようにします。
- ② 出産・子育て期以前における女性職員のキャリア形成の意欲と資質の把握に努め、職務経験の付与については男女間の偏りがないよう配慮し、本人の意思を考慮しながら女性職員を管理職へ積極的に登用します。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援について

- ① 職場が能力を最大限発揮できる職場環境づくりに向けて、職員間のコミュニケーションの促進など、風通しのよい職場づくりの促進や年次有給休暇等の取得とともに、子育てや介護などのライフイベントに応じた働き方を支援するなど、仕事と家庭生活の両立支援に取り組みます。
- ② 男性職員の育児参加等を推進するため、対象職員の早期把握、取得の呼びかけ、取得計画の作成、職場におけるバックアップ体制の構築まで一連として取り組み、各種両立支援制度(育児休業、配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇等)の取得を促進していきます。