

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和4年3月
大 島 町

大島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 4 年 3 月 31 日
大 島 町 長
大 島 町 議 会 議 長
大 島 町 教 育 委 員 会
大 島 町 選 挙 管 理 委 員 会
大 島 町 農 業 委 員 会
大 島 町 消 防 本 部 消 防 長

大島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 15 条に基づき、大島町長、大島町町議会議長、大島町教育委員会、大島町選挙管理委員会、大島町農業委員会、大島町消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

本町においては、平成 28 年度から令和 2 年度までの前期計画から引き続く計画として本計画を策定する。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 4 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 4 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、総務課が本計画の策定・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している。

3. 本町の現状と課題分析

(1) 大島町職員の女性割合（令和 3 年 4 月 1 日現在）

大島町の職員数は、166 人であり、うち女性職員が 62 人、男性職員が 104 人で、職員全体に占める女性職員の割合は、37.3%となっている。

女性職員の割合は、前期計画期間中から 37%前後で推移しており、大きな変動はなかった。

(2) 女性職員の職種別人数と割合（令和 3 年 4 月 1 日現在）

女性職員 62 人のうち、一般行政職が 33 人（29.7%）、技師が 2 人（33.3%）、医療職 6 人（100.0%）、保育士 19 人（95.0%）、消防吏員 2 人（8.7%）となっている。

※（ ）は職種における女性職員の割合

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合

各役職段階に占める女性職員の割合は下表のとおりとなっている。前期計画では平成31年度（令和1年度）までに係長相当職の割合を25%以上とする目標を掲げ達成している。

役職	男女別	1年度		2年度		3年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
管理職	男	14	93.3%	14	93.3%	14	93.3%
	女	1	6.7%	1	6.7%	1	6.7%
	合計	15		15		15	
統括係長級	男	9	60.0%	13	72.2%	13	72.2%
	女	6	40.0%	5	27.8%	5	27.8%
	合計	15		18		18	
係長級	男	41	73.2%	38	70.4%	38	66.7%
	女	15	26.8%	16	29.6%	19	33.3%
	合計	56		54		57	
主任級	男	20	60.6%	18	66.7%	21	63.6%
	女	13	39.4%	9	33.3%	12	36.4%
	合計	33		27		33	
主事級	男	23	47.9%	24	51.1%	18	48.6%
	女	25	52.1%	23	48.9%	19	51.4%
	合計	48		47		37	
小計	男	107	64.1%	107	66.5%	104	65.0%
	女	60	35.9%	54	33.5%	56	35.0%
	合計	167		161		160	
医療職	男	1	20.0%	1	16.7%	0	0.0%
	女	4	80.0%	5	83.3%	6	100.0%
	合計	5		6		6	
合計	男	108	62.8%	108	64.7%	104	62.7%
	女	64	37.2%	59	35.3%	62	37.3%
	合計	172		167		166	

【課題】

課長級については、各年度とも女性の割合が6.7%と低い数値となっている。第5次男女共同参画基本計画における成果目標では、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合を、課長相当職では22%としており、今後も、女性職員の意欲向上、職員研修等を通じた人材育成、スキルアップを図りながら、より一層、女性の積極的な配置に努めていく必要がある。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和1年度から令和3年度における新規採用職員に占める女性職員の割合は下表のとおりとなっている。全体では各年度とも女性職員の割合は50%を超えており、近年では男性職員が大半を占めていた技師や消防士についても女性の採用が増加している。採用に当たっては女性職員を十分確保できている状況である。

職種	採用 () は女性			女性職員 割合 (%)
	1年度	2年度	3年度	
一般事務	2	4(2)	2(2)	50.0
技師	0	0	0	0.0
保育士	1(1)	1(1)	0	100.0
消防士	1(1)	0	1(1)	100.0
医療職	0	1(1)	1	50.0
技労職	0	0	0	0.0
合計	4(2)	6(4)	4(3)	64.3

(5) 職員における男女別の継続勤務年数

令和1年度から令和3年度の職員における男女別の継続勤務年数は下表のとおりとなっている。令和3年4月1日現在の継続勤務年数は女性が男性よりも7.1年短い、職員の平均年齢を比較してみると、女性が男性よりも4.2歳若くなっており、これが継続勤務年数の差異に表れているものと思われる。

以上のことから、男女の継続年数の差異は、当分の間は現在の傾向が続くものの、将来的には徐々に縮まるものと見込まれる。

男女別	1年度		2年度		3年度	
	継続勤務年数	人数	継続勤務年数	人数	継続勤務年数	人数
男	18.5	110	18.8	107	19.9	104
女	12.5	62	12.3	60	12.8	62
合計	16.4	172	16.6	167	17.3	166

(6) 職員（管理職を除く）一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和1年度から令和3年度の職員（管理職を除く）一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は次の表のとおりとなっている。令和1年度では台風災害により災害対応が発生したことにより時間外勤務が大きく増加している。

〔1年度〕

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
職員数	157人	156人	156人	156人	156人	155人	155人
合計時間	2,743	3,130	2,810	2,231	2,238	5,179	6,160
平均値	17.5	20.1	18.0	14.3	14.3	33.4	39.7
月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
職員数	154人	154人	154人	154人	154人		
合計時間	3,450	2,750	2,488	2,889	2,355	38,423	
平均値	22.4	17.9	16.2	18.8	15.3	235.7	

〔2年度〕

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
職員数	153人	153人	153人	152人	152人	151人	151人
合計時間	1,990	2,434	1,498	2,067	1,819	1,893	1,998
平均値	13.0	15.9	9.8	13.6	12.0	12.5	13.2
月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
職員数	151人	151人	152人	151人	151人		
合計時間	2,465	2,291	2,235	2,194	2,385	25,269	
平均値	16.3	15.2	14.7	14.5	15.8	163.0	

〔3年度〕

単位：時間

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
職員数	150人	150人	150人	149人	149人	149人	147人
合計時間	2,644	2,257	2,166	2,758	1,622	1,699	3,148
平均値	17.6	15.0	14.4	18.5	10.9	11.4	21.4
月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
職員数	147人	147人	146人	146人	146人		
合計時間	2,885	2,229	2,005	1,957	2,570	27,940	
平均値	19.6	15.2	13.7	13.4	17.6	179.1	

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和1年度から令和3年度の男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は次の表のとおりとなっている。女性職員は全員が育児休業を取得しており、取得率100%となっているが、男性職員については、対象者7人のうち取得者は1人のみであり、取得期間も5日未満となっている。前期計画では平成31年度（令和1年度）までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にする目標を掲げたが、平成28年度から令和1年度までの対象者12人のうち取得者は0人であった。

年度	男女別	対象者	取得者	平均取得期間
1 年度	男	3 人	0 人 (0%)	
	女	4 人	4 人 (100%)	12 ヶ月
2 年度	男	3 人	0 人 (0%)	
	女	2 人	2 人 (100%)	8 ヶ月
3 年度	男	1 人	1 人 (100%)	5 日未満
	女	2 人	2 人 (100%)	10 ヶ月

【課題】

育児休業については、取得率も取得期間も、男性と女性では大きな乖離があることから、男性職員の育児休業の取得促進はもとより、育児休業を取得しやすい職場環境や男性職員の育児休業取得に対する理解への取り組みを推進する必要がある。

(8) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

令和 1 年度から令和 3 年度の配偶者出産休暇等の取得率は下表のとおりとなっている。3 ヶ年平均では 28.6%と取得率が 3 割に満たない状況である。

年度	対象者	うち取得者	取得割合
1 年度	3 人	1 人	33.3%
2 年度	3 人	1 人	33.3%
3 年度	1 人	0 人	0.0%

【課題】

平成 28 年度から平成 30 年度の実績では、8 割近い取得率であったが、近年は減少傾向となっているため、今後、対象職員の把握と所属長等の積極的な声掛けにより、制度の定着を図る必要がある。

(9) 年次有給休暇の平均取得日数

令和 1 年度から令和 3 年度の年次有給休暇の平均取得日数は下表のとおりとなっている。前期計画では平成 31 年度（令和 1 年度）までに年次有給休暇の平均取得日数を、12 日以上とする目標を掲げ達成している。

年度	平均取得日数	消化率	取得日数が年 5 日に満たない職員の割合
1 年度	13.0 日	34.0%	3.8%
2 年度	12.7 日	32.9%	9.3%
3 年度	13.7 日	33.8%	9.1%

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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に等に係る内閣府令（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、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、大島町消防本部消防長において、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、町議会部局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、大島町消防本部消防長において、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。

○数値目標

- (1) 令和7年度までに、統括係長相当職以上の女性職員の割合を、令和3年実績（18.2%）より5.0%以上引き上げ、23.2%以上とする。
- (2) 令和7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。
- (3) 令和7年度までに、配偶者出産休暇等を取得する男性職員の割合を、80%以上にする。

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、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、大島町消防本部消防長において、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) 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等のポストへ積極的に配置し、多様な業務に従事させる。係長・統括係長・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) 育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用促進に関する助言を行う。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を行う。
- (3) 年次有給休暇の計画的な取得を促進させるため、管理職員が各職員に対し勧奨する。休日の前後や夏季休暇とあわせた連続休暇取得の促進を図る。