

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況及び第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

令和6年6月1日

○男女別の育児休業取得率及び取得期間分布

| 育児休業取得率 | | R02' | | R03' | | R04' | | R05' | |
|---------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 男性職員 | 一般行政職 | 0% | 0/6人 | 0% | 0/1人 | 0% | 0/1人 | 100% | 1/1人 |
| | 消防吏員 | 0% | 0/6人 | 0% | 0/7人 | 0% | 0/2人 | 50% | 1/2人 |
| 女性職員 | 一般行政職 | 100% | 3/3人 | 100% | 4/4人 | 100% | 3/3人 | 100% | 3/3人 |
| | 消防吏員 | 1 | 1/1人 | — | — | — | — | 100% | 1/1人 |

| 育児休業取得期間の分布 | | R02' | | | | R03' | | | |
|-------------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|------|
| | | 5日未満 | 2週間未満 | 1年未満 | 1年以上 | 5日未満 | 2週間未満 | 1年未満 | 1年以上 |
| 男性職員 | 一般行政職 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | 消防吏員 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 女性職員 | 一般行政職 | 0% | 0% | 66.7% | 33.3% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| | 消防吏員 | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

| 育児休業取得期間の分布 | | R04' | | | | R05' | | | |
|-------------|-------|------|-------|------|------|------|-------|-------|-------|
| | | 5日未満 | 2週間未満 | 1年未満 | 1年以上 | 5日未満 | 2週間未満 | 1年未満 | 1年以上 |
| 男性職員 | 一般行政職 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| | 消防吏員 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |
| 女性職員 | 一般行政職 | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 66.7% | 33.3% |
| | 消防吏員 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% |

目標：令和7年度までに育児休業の取得率を、男性15%、女性100%とする。

取組内容：

- ①男性職員も育児休業、育児短時間勤務、育児のための部分休業を取得できることについて定期的な掲示板での主旨掲示や庁議でのお知らせ等により周知を図り、取得を推進する。
- ②研修会の開催等により育児休業等の制度の趣旨の理解を深め、職場の意識改革を行う。
- ③育児休業等の取得の申出があった場合、業務に支障が生じないように、職場内において応援体制を整えるために業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて代替え職員の配置も検討する。
- ④育児休業中の職員に対し、不安なくスムーズな職場復帰ができるよう、必要に応じて所属長から職場内の情報提供と復帰に向けたカウンセリング等を行い、職場環境の整備に努める。
- ⑤育児休業中や子育て中の相談体制を整え、仕事と子育ての両立支援の取組みと情報提供に努める。
- ⑥管理職等においては、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する意識啓発に取り組む。

○職員1人当たりの時間外勤務の月平均時間

| | 本庁 | | | | 本庁以外 | | | | |
|-----|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----|
| | R04' | | R05' | | R04' | | R05' | | |
| | 1人当 たり超 過時間 | 45時間 超の職 員数 | 1人当 たり超 過時間 | 45時間 超の職 員数 | 1人当 たり超 過時間 | 45時間 超の職 員数 | 1人当 たり超 過時間 | 45時間 超の職 員数 | |
| 4月 | 9.0 | 3 | 14.4 | 2 | 4月 | 3.9 | 1 | 6.8 | 0 |
| 5月 | 22.9 | 6 | 12.1 | 1 | 5月 | 12.7 | 7 | 6.2 | 0 |
| 6月 | 5.4 | 1 | 13.0 | 2 | 6月 | 2.0 | 0 | 3.9 | 0 |
| 7月 | 21.9 | 7 | 14.6 | 2 | 7月 | 13.8 | 7 | 5.6 | 0 |
| 8月 | 9.4 | 4 | 10.0 | 0 | 8月 | 4.0 | 0 | 5.6 | 0 |
| 9月 | 6.0 | 2 | 10.8 | 1 | 9月 | 4.7 | 0 | 6.9 | 0 |
| 10月 | 6.1 | 2 | 12.1 | 0 | 10月 | 2.7 | 0 | 7.4 | 0 |
| 11月 | 12.3 | 6 | 10.4 | 0 | 11月 | 4.0 | 0 | 5.4 | 1 |
| 12月 | 12.3 | 4 | 13.4 | 0 | 12月 | 3.6 | 1 | 7.1 | 1 |
| 1月 | 6.8 | 0 | 14.7 | 3 | 1月 | 2.4 | 0 | 3.9 | 0 |
| 2月 | 5.3 | 1 | 11.7 | 1 | 2月 | 4.4 | 1 | 2.8 | 0 |
| 3月 | 10.3 | 6 | 11.3 | 1 | 3月 | 3.5 | 1 | 6.1 | 0 |
| 平均 | 10.6 | 3.5 | 1.1 | 13.0 | 平均 | 5.1 | 1.5 | 5.7 | 0.2 |

※課長、課長補佐相当職は除く

目標：令和7年度までに、職員1人当たりの超過勤務時間を、本庁、本庁以外職員とも4.5時間以内となるように努める。

取組内

容：

- ①毎週水曜日をノー残業デーとし、所属長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ②所属長等の指導により、職員は退庁しやすい環境づくりに努める。
- ③所属長等は、時間外勤務について、原則1日に4時間以内、1月に45時間以内で命じるよう配慮する。
- ④所属長等は、時間外勤務の状況及び時間外勤務が多い職員の状況を把握し、ヒアリングを行ったうえで、事務分担等の見直しを行う。

○年次休暇等の取得日数の状況

| 1人当 たりの年次 休暇取得 日数/年 | 全体 | 一般行 政職 | 消防本 部 |
|------------------------------|------|-----------|----------|
| R02 | 12.0 | 11.9 | 12.5 |
| R03 | 12.2 | 12.0 | 12.7 |
| R04 | 12.3 | 12.3 | 12.4 |
| R05 | 13.7 | 13.2 | 15.2 |

目標：令和7年度までに、年次休暇取得日数を平均15日以上となるよう努める。

取組内容：

- ①所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、年5日以上 of 計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ②安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理における相互応援体制の整備に努める。
- ③ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得促進を図る。

○女性職員の採用割合

| 職種 | R03' 採用 | | R04' 採用 | | R04' 採用 | | R05' 採用 | |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 採用者数 (人) | 内女性 (人) | 採用者数 (人) | 内女性 (人) | 採用者数 (人) | 内女性 (人) | 採用者数 (人) | 内女性 (人) |
| | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) |
| 一般行政 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 |
| | | 0 | | 50 | | 50 | | 0 |
| 保育士 | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 保健師 | — | — | 1 | 1 | — | — | — | — |
| | | — | | 100 | | — | | — |
| 介護支援 専門員 | — | — | 1 | 0 | — | — | — | — |
| | | — | | 0 | | — | | — |
| 消防吏員 | 1 | 0 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 0 |
| | | 0 | | 0 | | 66.7 | | 0 |

目標及び取組内容：本町においては、約半数が女性職員の採用となっている。今後も、男女同様の基準をもって能力に基づいた公正な採用を行う。

○採用試験の受験者の女性割合

| 職種 | R03' 採用 | | R04' 採用 | | R05' 採用 | | R06' 採用 | |
|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 受験者数 (人) | 内女性 (人) | 受験者数 (人) | 内女性 (人) | 受験者数 (人) | 内女性 (人) | 受験者数 (人) | 内女性 (人) |
| | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) |
| 一般行政 | 6 | 3 | 14 | 5 | 12 | 7 | 14 | 5 |
| | | 50 | | 35.7 | | 58.3 | | 35.7 |
| 保育士 | — | — | — | — | — | — | — | — |
| 保健師 | — | — | 1 | 1 | — | — | — | — |
| | | — | | 100 | | — | | — |
| 介護支援 専門員 | — | — | 1 | 0 | — | — | — | — |
| | | — | | 0 | | — | | — |
| 消防吏員 | 5 | 0 | 34 | 0 | 7 | 2 | 8 | 0 |
| | | 0 | | 0 | | 28.6 | | 0 |

目標及び取組内容：能力に基づいた公正な採用を引き続き行うとともに、一般行政職における女性志望者の拡大につながるような方策を進める。

○管理職の女性割合

| 役 職 | R03' | | R04' | | R05' | | R06' | |
|-------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | 職員数 (人) | 内女性 (人) | 職員数 (人) | 内女性 (人) | 職員数 (人) | 内女性 (人) | 職員数 (人) | 内女性 (人) |
| | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) | | 女性割合 (%) |
| 課長級 | 16 | 0 | 16 | 3 | 16 | 3 | 16 | 3 |
| | | 0 | | 19 | | 18.8 | | 18.8 |
| 課長補佐級 | 25 | 6 | 22 | 5 | 24 | 7 | 24 | 7 |
| | | 24 | | 23 | | 29.2 | | 29.2 |
| 計 | 41 | 6 | 38 | 8 | 40 | 10 | 40 | 10 |
| | | 14.6 | | 21.1 | | 25 | | 25 |

※各年度4月1日時点

目標及び取組内容：令和7年度までに女性管理職の登用率を20%以上にするため、女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組めるよう、人材育成及び能力開発を一層推進し、係長や課長補佐への登用を確実に進める。