

女性活躍推進法に基づく
田野町特定事業主行動計画

令和6年4月

田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

令和6年4月1日

田野町長

田野町議会議長

田野町選挙管理委員会

田野町代表監査委員

田野町教育委員会

田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、田野町長、田野町議会議長、田野町選挙管理委員会、田野町代表監査委員、田野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和6年4月1日から令和11年3月31日の5年間とする。

2. 計画の対象

本計画では、正規職員を計画の対象とする。

各任命権者は職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

3. 女性職員の職業生活における活躍に関する状況

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員会、教育委員会において、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。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

正規職員

単位：人

各年度採用者	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	2	1	0	1	1
女性	1	0	0	1	3
合計	3	1	0	2	4

※町長部局において一括して採用しているため、標記は町長部局のみ。

田野町の正規職員に占める女性職員の割合

正規職員

単位：人

	令和元年度			令和2年度			令和3年度			令和4年度			令和5年度		
	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合	男	女	割合
町長部局	24	13	35.1%	23	13	36.1%	23	13	36.1%	24	13	35.1%	26	11	29.7%
教育委員会	4	12	75%	5	13	72.2%	5	12	70.5%	5	12	70.5%	2	15	88.2%

※各年度4月1日現在

(2) 離職率の男女差異

10年前に採用した職員の継続割合

正規職員

単位：人

	男			女			計		
	採用者	退職者	継続雇用率	採用者	退職者	継続雇用率	採用者	退職者	継続雇用率
町長部局	1	0	100%	1	0	100%	2	0	100%
教育委員会	0	0	—	0	0	—	0	0	—

※令和6年4月1日現在

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

正規職員

単位：時間

令和5年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
町長部局	20	17	12	9	4	6	4	6	4	4	11	12
教育委員会	10	12	15	15	14	15	16	13	13	14	12	14

(4) 管理的地位にある職員（課長補佐相当職以上）に占める女性職員の割合

正規職員

単位：人

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
女性管理数	4	4	4	5	5
全管理職数	12	11	13	15	16
女性の割合	33.3%	36.3%	30.7%	33.3%	31.2%

※各年度4月1日現在

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

正規職員

	町長部局			教育委員会		
	男	女	割合	男	女	割合
課長相当職	6	2	25%	1	0	0%
課長補佐相当職	3	1	25%	1	2	66.6%
主監	2	3	60%	0	2	
主幹	6	2	25%	0	7	
主査	2	2	50%	0	0	0%
主事	6	2	25%	1	3	75%

※令和5年4月1日現在

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

正規職員

(単位：人)

	男				女			
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
町長部局	2	0	0%	0	2	2	100%	164日
教育委員会	0	0	0%	0	0	0	0%	0

※令和5年度実績

4. 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。

(1) 育児休業等取得の促進

出産を控えている全ての男女に対し、各種制度の活用促進に努める。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

意欲、能力のある女性職員を管理職員へと登用していく。

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する。

(1) 育児休業等取得の促進

①制度が利用可能な職員について、育児休業等の休暇を取得しやすいよう、各種制度について、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

②育児休業からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

①女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

②各役職における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。

③女性職員を対象とする研修や外部研修への参加を促す。