



# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

平成28年3月  
忠岡町  
(令和3年3月改訂)

## 忠岡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（改訂版）

平成 28 年 3 月 31 日  
（令和 3 年 3 月 31 日改訂）

忠岡町長  
忠岡町議会議長  
忠岡町教育委員会教育長  
忠岡町選挙管理委員会委員長  
忠岡町消防長  
忠岡町代表監査委員  
忠岡町公平委員会委員長  
忠岡町農業委員会委員長

忠岡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、町長部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、消防本部（以下「忠岡町」という。）が策定する特定事業主行動計画である。

### I. 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。

### II. 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・評価等を行うこととしている。

### III. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、忠岡町において、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。

(1) 課題分析

① 採用した職員に占める女性職員の割合（全職種計）

区 分	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
男 性 職 員	1 人	5 人	7 人	10 人
女 性 職 員	1 人	5 人	2 人	7 人
合 計	2 人	10 人	9 人	17 人
割 合	50.0%	50.0%	22.2%	41.2%

② 平均した継続勤務年数の男女差（令和2年4月1日現在）

全 体	男 性 職 員	女 性 職 員
14.1 年	14.8 年	12.9 年

③-1 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間（令和元年度実績／単位：時間）

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
保 育 士 等	2.3	8.8	5.5	7.1	5.2	4.9	8.0	5.7	7.3	2.2	4.8	5.8
消 防	5.1	8.1	9.9	18.5	9.0	7.6	8.3	18.6	12.4	12.2	8.3	12.1
事 務 職 等	9.7	5.3	9.6	10.0	10.7	17.5	8.5	11.7	4.5	6.2	5.9	10.3

③-2 時間外勤務の上限を超えた職員数（令和元年度実績／単位：人）

➢1 月について 45 時間を超えた職員数

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
保 育 士 等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消 防	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
事 務 職 等	2	6	0	4	0	0	0	0	1	0	1	0

※80 時間を超えた職員 7 人を含む。（1 年について 360 時間を超えた職員数 0 人）

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

全 体	女 性 職 員	割 合
36 人	7 人	19.4%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

区 分	全 体	女 性 職 員	割 合	伸 び 率※
部 長 相 当 職	10 人	1 人	10.0%	0.0%
課 長 相 当 職	26 人	6 人	23.1%	20.0%
課長代理相当職	16 人	4 人	25.0%	300.0%
係 長 相 当 職	13 人	9 人	69.2%	0.0%
主 査 相 当 職	53 人	29 人	54.7%	26.1%
主 事 相 当 職	51 人	19 人	37.3%	▲24.0%

※伸び率・・・平成 31 年 4 月 1 日現在と比較した数値

⑥-1 男女別の育児休業取得率（令和2年度実績）

区分	対象者	取得者	取得率
男性職員	5人	0人	0.0%
女性職員	7人	7人	100.0%
全体	12人	7人	58.3%

⑥-2 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和2年度実績／単位：人）

〔男性職員〕

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

〔女性職員〕

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
—	—	—	1	—	—	1	—	—	—	1	4

⑦-1 男性職員の配偶者出産休暇取得率（令和2年度実績）

R2年度
80%

⑦-2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための合計休暇取得日数の分布状況

（令和2年度実績／単位：人）

〔配偶者出産休暇〕

1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
—	1	1	—	1	—	1

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメント等の対策については、「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」（平成29年4月1日施行）に基づき、人事主管課に苦情相談等の窓口を設置し対応を行うとともに、ハラスメントに関する研修会等の実施に努めている。

（2）目標設定

【ア】育成・登用関係

- ・令和7年度までに、課長代理・主幹以上の女性職員の割合を、25.0%以上にする。

【イ】継続就業関係

- ・令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員を50%以上にする。

IV. 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

Ⅲ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。

【ア】採用関係（平成28年4月から継続取組）

- ・消防職受験者総数に占める女性割合を10%以上にする。消防職を除くその他全職種については、

受験者総数に占める女性割合を 25%以上にする。

- ・職員に占める女性割合を 40%以上にする。

【イ】 配置・育成・登用関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・女性のキャリア形成を図るために、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。
- ・課長代理級、課長級、部長級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やキャリア形成支援を行う。

【ウ】 長時間勤務関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・毎週水曜日のノー残業デーの取組を推進し、早期退庁を勧奨する。
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

【エ】 職場環境整備関係（平成 28 年 4 月から継続取組）

- ・組織として、男性職員の育児参画を推進する。
- ・育児休業等の取得前後において、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。