

酒々井町特定事業主行動計画の実施状況及び

酒々井町における女性活躍状況の公表（令和5年6月）

酒々井町では、次世代育成支援対策推進法（次世代法）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、次世代法及び女性活躍推進法の考え方を同時に推進できるよう一体となった「酒々井町特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定し取り組み行ってきましたが計画策定後5年を経過したことから、令和3年3月に本計画を改訂し新たな計画に基づき取り組みを行ってきました。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、酒々井町特定事業主行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、酒々井町における女性の活躍状況を公表いたします。

≪職業生活における機会の提供に関する実績≫

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

| 区分 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-------------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 一般事務職 | 33.3% | 33.3% | 62.5% | 50.0% | 12.5% |
| 上記以外 （※） | 50.0% | 100.0% | 採用なし | 100.0% | 100.0% |

※上記以外の職とは保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士を指します。

※任期の定めのない職員及び任期付職員のうち採用試験を行ったものの内訳となります。

※県・県教委等からの派遣職員は除きます。

（2）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

| 区分 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 一般事務職 | 33.3% | 47.7% | 37.7% | 22.6% | 19.2% |
| 上記以外 （※） | 100.0% | 募集なし | 100.0% | 57.1% | 100.0% |

※上記以外の職とは保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士を指します。

※任期の定めのない職員及び任期付職員のうち採用試験を行ったものの内訳となります。

(3) 管理職・各役職段階・職員総数に占める女性職員の割合 (各年4月1日現在)

①管理職

(職員は定員管理調査の対象職員となります)

| 区分 | 目標 | 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 |
|-------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 課長 (管理職) | 22.0% (令和7年度末) | 13.8% | 20.0% | 26.7% | 22.2% | 23.8% |

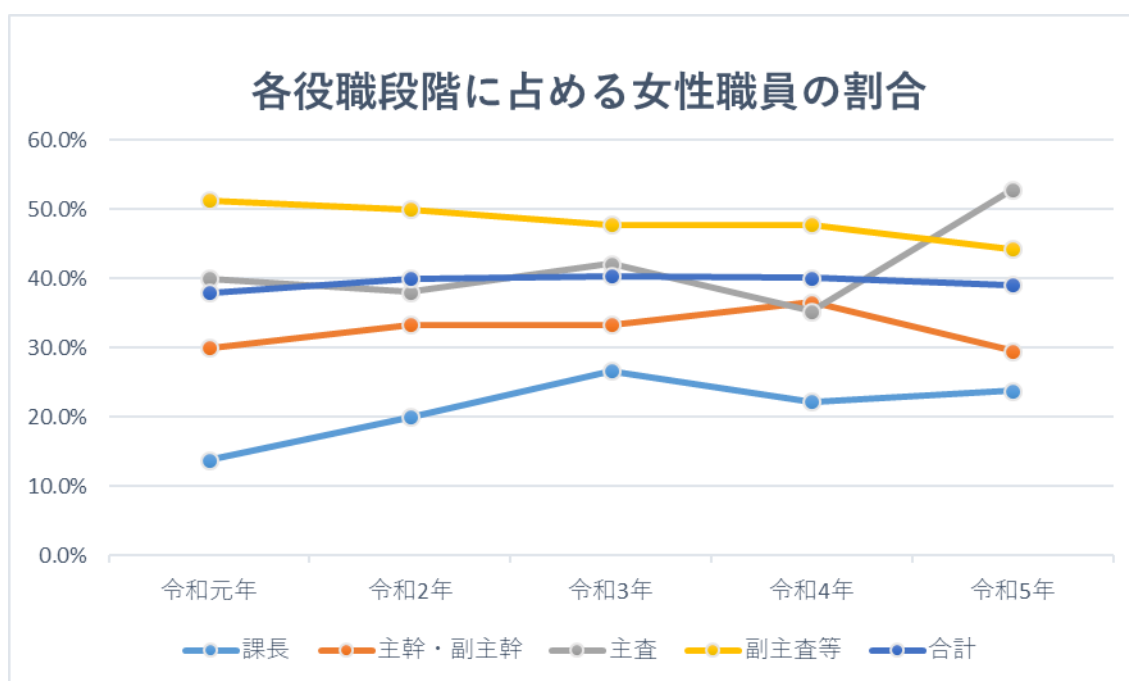
(取組内容)

- 管理職候補の女性職員に対し、管理職登用にあつての派遣研修を実施
- 保育園に副園長の職を新設し、女性職員を管理職に登用
- 参事級の職員に女性職員に登用

②管理職以外

(職員は定員管理調査の対象職員となります)

| 区分 | 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主幹・副主幹 | 30.0% | 33.3% | 33.3% | 36.6% | 29.5% |
| 主査 | 40.0% | 38.1% | 42.1% | 35.3% | 52.9% |
| 副主査・主任 主事・主事 | 51.3% | 50.0% | 47.8% | 47.8% | 44.3% |
| 職員全体 | 38.0% | 40.0% | 40.4% | 40.1% | 39.1% |



(4) 職員の給与の男女の差額の情報公表（令和4年度）

1. 全職員に係る情報

| 職員区分 | 男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|-------------------|---------------------------------|
| 任期の定めのない常勤職員 | 88.1% |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 80.9% |
| 全職員 | 73.8% |

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※ 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

① 役職段階別

| 役職段階 | 男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|---------|---------------------------------|
| 課長担当職 | 95.3% |
| 課長補佐相当職 | 98.9% |
| 係長相当職 | 97.1% |

② 勤続年数別

| 勤続年数 | 男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合) |
|--------|---------------------------------|
| 35年以上 | 95.0% |
| 31～35年 | 95.4% |
| 26～30年 | 99.4% |
| 21～25年 | 90.6% |
| 16～20年 | 97.6% |
| 11～15年 | 120.1% |
| 6～10年 | 90.0% |
| 1～5年 | 78.2% |

※ 勤続年数は、採用年度を勤続1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出。

※ 勤続年数が1～5年の女性の給与の割合が低い要因として、令和2年度からSPI検査など公務員試験の準備がいない試験を実施することで、社会人経験がある男性の応募・採用が多くなっており、比較的新卒者が多い女性との間に差異が生じていると考えられる。

(5) 機会の提供に資する制度の概要

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮することを目的とし、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントを防止するため「酒々井町職員の職場におけるハラスメント防止等に関する要綱」及び「酒々井町職員のハラスメント防止等に関する指針」を令和2年12月に策定し職員に対して周知を図りました。
- ・ハラスメントに対する相談体制として、総務課の人事担当以外にも性別や年代も違う4名を任命しハラスメントに関し相談しやすい体制を構築したほか、酒々井町ハラスメント対策委員会を設置しました。また、ハラスメントを受けた職員には十分な支援を、ハラスメントを行った職員に対しては必要な措置をそれぞれ講ずることとしています。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・平成30年度に「ハラスメント研修」を実施し、今後も定期的に研修の実施することを検討しています。

●中途採用の概要

- ・令和元年度実施の採用試験より一般行政上級の受験年齢を30歳から35歳に引き上げました。
- ・令和2年度に就職氷河期世代も受験できる町単独試験を一般行政と保育士で実施しました。
- ・令和3年度に社会人経験者を対象とした町単独試験を一般行政（情報）で実施しました。

〈職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績〉

(1) 離職率（令和4年度）

| 区分 | 離職率 | 離職者の年代別割合 | | | | | | | |
|----------|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 20～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～59 |
| 男性 職員 | 1.8% | ... | ... | 50.0% | ... | ... | ... | 50.0% | ... |
| 女性 職員 | 2.9% | 50.0% | 50.0% | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

※離職者は、令和4年4月1日に在職していた者で令和4年度中に普通退職（自己都合退職）した者を指します。

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①育児休業取得率

| 区分 | 目標（令和 6年度） | 平成 30年度 | 令和 元年度 | 令和 2年度 | 令和 3年度 | 令和 4年度 |
|---------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 一般事務職 （男性） | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 上記以外※ （男性） | 33% | 該当者なし | 該当者なし | 該当者なし | 該当者なし | 該当者なし |
| 一般事務職 （女性） | 100% | 該当者なし | 該当者なし | 該当者なし | 該当者なし | 100% 2名 |
| 上記以外※ （女性） | 100% | 100% 3名 | 100% 1名 | 100% 2名 | 100% 1名 | 該当者なし |

※上段：割合、下段：人数

※上記以外の職とは保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士を指します。

※複数年度にわたって取得した者は最初に取得した年度にて計上しています。

※目標は次世代育成支援に関するものです。

②取得期間の状況（令和4年度）

【男性職員】

- ・取得者なし

【女性職員】

- ・1年未満：2名
- ・1年以上1年6か月未満：なし
- ・1年6か月以上2年未満：なし
- ・2年以上：なし

※令和4年度に新たに育児休業の対象となった職員のみを記載しています。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

①配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

| 区分 | 目標 | 平成30年度 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|------|--------|--------|-------|---------|--------|-------|
| 合計 | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 50% |
| 取得率 | (100%) | (100%) | (50%) | (67.7%) | (100%) | (50%) |
| 5日以上 | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 50% |
| 取得率 | (100%) | (100%) | (50%) | (67.7%) | (100%) | (50%) |

※合計取得率のうち（ ）内は配偶者出産休暇のみを取得した率

※5日以上取得率のうち（ ）内は配偶者出産休暇（2日間）を取得した率

②合計取得日数の分布状況（令和4年度）

配偶者出産休暇 2日 1名 育児参加のための休暇 3日 2名

（取組内容）

- 配偶者の妊娠の報告が総務課にあった段階で、休暇の制度を紹介し取得を促進。
- 所属長に対しても取得促進を励行。

（4）超過勤務の状況（令和4年度）

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

| 区分 | 時間 |
|-------------------------|-------|
| 一般事務職 | 8.7時間 |
| 上記以外（保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士） | 4.3時間 |

ii) 上限（年360時間）を超えて勤務した職員数

| 区分 | 人数 |
|-------------------------|----|
| 一般事務職 | 2名 |
| 上記以外（保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士） | 0名 |

（5）年次有給休暇の取得日数の状況（令和4年4月1日～令和5年3月31日）

i) 平均取得日数 ※全期間勤務したものに限り

一般事務 11.9日
上記以外（保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士） 13.3日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

一般事務 30.7%
上記以外（保育士、栄養士、保健師、歯科衛生士） 37.0%

（6）職業生活と家庭生活との両立の資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- ・テレワーク制度のうちサテライトオフィスを令和3年度に整備をし、これを活用できるようにしています。また、早出遅出制度や就学前の子どもの看護休暇などの取得を通じて働きやすい環境整備に努めています。
- ・平成30年3月に「酒々井町職員子育て支援ハンドブック」を作成し、女性職員には産前産後休暇や育児休暇・部分休業などについて、男性職員には育児休暇や育児参加休暇などについて制度を説明し取得を促しています。