

第2次まんのう町特定事業主行動計画実施状況 及び女性の職業選択に資する情報の公表

(公表日：令和6年6月12日)

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項および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61号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条第6項に基づき、まんのう町特定事業主行動計画の令和5年度の実施状況について公表します。あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報を公表します。

I. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 目標（令和7年度）

- ・男性職員の出産休暇の取得率を100%にする。
- ・職員の育児休暇の取得率を男性10%以上、女性100%にする。
- ・年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合を0%にする。
- ・職員の年次有給休暇年間平均取得日数を10日以上とする。

(2) 実績

男性職員の出産休暇の取得率

区 分	目標 (R 7)	R 5	R 4	R 3
対象者数(人)	-	5	2	6
取得者数(人)	-	4	2	0
取 得 率 (%)	100	80	100	0

職員の育児休暇の取得率

性別	区分	目標 (R 7)	R 5	R 4	R 3
男	対象者数(人)	-	5	2	6
	取得者数(人)	-	3	0	1
	取 得 率 (%)	10.0 以上	60.0	0.0	16.7
女	対象者数(人)	-	1	4	6
	取得者数(人)	-	1	4	6
	取 得 率 (%)	100	100	100	100

年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合

区 分	目標 (R 7)	R 5	R 4	R 3
職員数 (人)	-	226	223	222
対象者数 (人)	-	0	2	0
割合 (%)	0	0	0.9	0

職員の年次有給休暇年間平均取得日数（育児休業などの長期休業職員を除く）

区 分	目標 (R 7)	R 5	R 4	R 3
平均取得日数 (日)	10.0 以上	12.0	9.2	6.3

Ⅱ. 女性職員の活躍推進に向けた取組について

(1) 目標（令和7年度）

- ・管理職の女性職員の割合を25%以上にする。
- ・採用者の女性の割合を50%程度とする。

(2) 実績

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区 分	目標 (R 7)	R 5	R 4	R 3
管理職登用率 (%)	25.00	28.00	26.92	25.93

採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	目標 (R 7)	R 5	R 4	R 3
事務職員 (%)	50.0	100 (2/2)	57.14 (4/7)	- (0/3)
専門職員 (%)		80 (4/5)	100 (4/4)	100 (4/4)

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公開

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	78.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	85.6%
全職員	60.4%

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)
本庁部局長・次長相当職	—%
本庁課長相当職	95.9%
本庁課長補佐相当職	95.4%
本庁係長相当職	99.0%

(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)
36年以上	93.6%
31～35年	95.0%
26～30年	95.2%
21～25年	98.8%
16～20年	99.0%
11～15年	87.6%
6～10年	98.2%
1～5年	72.6%

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数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している。

Ⅲ. 実施状況

後期計画（令和３年度から令和７年度）の令和５年度の実績について状況を説明します。

まず、『Ⅰ. 職員の勤務環境に関するもの』の、「職員の出産休暇・育児休暇の取得率」については、ここ数年の傾向としては、目標値には達していないものの、男性職員の出産休暇・育児休暇の取得者数及び取得率は増加しており、出産・育児に関して積極的に役割を担う男性職員が増加していると考えられます。

また「年間 360 時間を超える時間外勤務を行う職員の割合」については、新型コロナウイルス感染症が落ち着いてきたことや選挙事務が少なかったことなどの理由により、令和５年度は対象者がいなかったですが、今後もこれまでの行政運営を見直し、事務の効率化と町民サービスの向上を両立させ、超過勤務時間を削減させることが課題と言えます。

次に、『Ⅱ. 女性職員の活躍推進に向けた取組について』は、「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」が少しずつではありますが増加の傾向にあり、女性職員も管理者として活躍していることがわかります。

「採用した職員に占める女性職員の割合」については、元々の母数が少なく、その年によって構成が変わるので経年比較することは難しいですが、事務職員における女性職員の割合についても、この３か年の平均値をみると目標値は達しています。

以上のように令和５年度は、「課長会の場合などにおいて、定期的に育児休業等や休暇取得促進の周知を徹底する」、「適切な職員の配置、業務の分担を行うことで、超過勤務を削減する」、「人事当局や各課長が、各部署の超過勤務の状況を把握し、必要であれば当局等によるヒアリング等を行う」、「女性職員の管理職登用について積極的に推進する」などの取組による成果が概ね見られました。

しかしながら女性職員の活躍推進の取組については、更なる努力が必要と感じているところです。令和７年度の目標に向けて、より一層の職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と「誰もが働きやすい職場づくり」を目指して、推進、周知徹底を継続していく必要があります。