

愛川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



愛 川 町

1 はじめに

少子高齢・人口減少社会の進行に歯止めがかからない中で、持続的に発展していくために、労働人口の確保やワーク・ライフ・バランスの確保が課題となっており、現在、男女共同参画社会実現への取組みや働き方改革の推進をはじめ、子どもを生子・育てやすい環境づくりや、仕事と家庭の両立支援など、社会全体で様々な対策が講じられています。

本町においても、男女を問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるように、従来の男女の性別役割意識を廃し、男性職員の積極的な育児や家事への参加、女性職員のキャリアアップや管理職登用など女性職員の活躍を推進することが、公務の能率性・生産性の向上の観点からも必要不可欠であり、地方公共団体として、率先垂範して取組みを進めることが重要です。

愛川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、愛川町に勤務する職員を対象に策定した特定事業主行動計画です。

本計画は、町職員子育て支援特定事業主行動計画と密接な関係にあり、相互補完し、豊かで活力ある社会の実現を図る関係にありますので、全職員が両計画の内容を理解し、自覚と気概を持って積極的に行動し、目標達成に向けて取り組んでいきましょう。

令和8年4月1日

愛川町長
愛川町議会議長
愛川町選挙管理委員会
愛川町代表監査委員
愛川町消防長
愛川町農業委員会
愛川町教育委員会



2 計画期間

法は、平成28年度から令和17年度までの20年間の時限立法であります
が、この行動計画は、そのうち令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年
間を計画期間とします。

3 本計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、年度ごとに実施状況・数値目標の達成状況を把握し、点検・評価し、課題の検討や見直しなどを行います。

4 女性職員の活躍の推進に向けた課題の分析及び目標

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)第2条に基づき、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、次のとおり改善すべき事情について分析を行い、女性職員の活躍を推進するための目標を設定しました。

(1) 職業生活に関する機会の提供関係

●職員の男女の給与の額の差異

令和6年度 全職員に関する情報

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	89.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	84.6%
全職員	71.7%

令和6年度において、男性の給与に対する女性の給与の割合は、全職員の合計で71.7%です。

その要因としては、扶養手当や住居手当について、世帯主や住居の契約者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は約93%、住居手当の受給者に占める男性の割合は約79%となっていること、男性職員全体に占めるパートタイム会計年度任用職員の割合は約9%であるのに対し、女性職員全体に占めるパートタイム会計

年度任用職員の割合は約47%となっていることから、相対的に女性の給与の割合が低くなっていることが挙げられます。

令和6年度 「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

(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	97.8 %
本庁課長補佐相当職	98.7 %
本庁係長相当職	94.1 %

※本庁部局長・次長相当職の女性職員が不在のため、数値なし

役職段階別の男女の給与の差異については、各区分とも94%から98%程度となっており、役職による差異の顕著な大小は見られません。

(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	103.1 %
31～35年	92.0 %
26～30年	91.9 %
21～25年	93.0 %
16～20年	93.3 %
11～15年	88.6 %
6～10年	100.1 %
1～5年	91.4 %

勤続年数別の男性の給与に対する女性の給与の割合は、6～10年が100.1%、11～15年が88.6%、36年以上が103.1%となっておりますが、いずれの区分も対象の女性職員が数名～十数名と少なく、職員の個別的な要因が影響したものとなっております。その他の区分では概ね92～93%程度となっております。

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合並びに各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

令和7年4月1日現在 行政職給料表（1）適用職員

役職段階	女	男	計	女性割合A	R4.4.1 女性割合B	伸び率 A/B-1
管理的地位 (7、8級)	4人	43人	47人	8.5%	14.3%	-40.6%
課長補佐級 (5、6級)	28人	68人	96人	29.2%	27.4%	6.6%
係長級 (4級)	12人	27人	41人	33.3%	35.0%	-4.9%
係員 (1～3級)	44人	114人	158人	27.8%	26.4%	5.3%
合計	90人	252人	342人	26.3%	25.9%	1.5%

令和7年4月1日現在、管理的地位にある行政職給料表（1）7級以上の職員47人のうち、女性は4人で8.5%となっており、3年前よりは減少したものの、前回計画策定時の6.5%からは増加しています。

課長補佐級にある行政職給料表（1）5、6級の職員96人のうち、女性は28人で29.2%です。

係長級にある行政職給料表（1）4級の職員41人のうち、女性は12人で33.3%です。

以上のことから、管理的地位における女性の占める割合は、やや改善傾向にあるものの依然として低いことが分かります。

⇒目標：管理的地位における女性の占める割合を12%以上とする。



●採用した職員に占める女性職員の割合

令和6年度実施 職員採用試験（令和7年4月1日採用）

職種	性別	受験者数	男女割合	採用者数 (待機含む)	男女割合
一般事務等	女	12人	16.9%	1人	10.0%
	男	59人	83.1%	9人	90.0%
	計	71人	100.0%	10人	100.0%
保育士	女	5人	83.3%	2人	100.0%
	男	1人	16.7%	0人	0.0%
	計	6人	100.0%	2人	100.0%
消防職	女	3人	14.3%	0人	0.0%
	男	18人	85.7%	2人	100.0%
	計	21人	100.0%	2人	100.0%

ア 一般事務職

令和6年度は、一般事務職女性応募者割合が16.9%に対し、女性採用者割合が10.0%でした。

⇒目標：一般事務職の女性採用者割合を30%以上とする。

イ 保育士

令和6年度は、保育士女性応募者割合が83.3%に対し、女性採用者割合が100.0%でした。

ウ 消防職

令和6年度は、消防職女性応募者割合が14.3%に対し、女性採用者はありませんでした。

⇒目標：女性消防職を目標年度までに1人以上採用し、2名以上とする。

●セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「愛川町職員のハラスメントの防止等に関する要綱」により、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の定義を定めるとともに、任命権者・職員・監督者の責務、研修等の実施、相談窓口の設置など相談・調査・指導等の措置の手順、プライバシーの保護について規定しています。

また、「愛川町職員ハラスメント防止の指針」において、セクハラの定義の解釈、セクハラの種類、セクハラになり得る言動の例のほか、ハラスメント防止の推進体制、職員に求められる態度、管理監督者の責務、相談・調査・指導等の措置の手順などについてわかりやすく記載するとともに、ハラスメント研修等の機会を通じて職員へ周知を図るなど、対策の実効性を確保しています。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

●平均した継続勤務年数の男女の差異

令和7年3月31日現在 平均勤務年数

職種	女(人数)	男(人数)
保育士	17.2年(39人)	5.8年(5人)
技能労務職	—(0人)	25.1年(11人)
消防職	2.0年(2人)	18.3年(69人)
上記以外 (教育職を除く)	14.3年(48人)	15.7年(174人)

保育士は男性が5人、技能労務職は女性が0人、消防職は女性が2人と少ないため、男女の差異をみることはできません。

これら以外では、女性平均勤務年数14.3年に対し、男性平均勤務年数15.7年で、差は1.4年と比較的小さい状況にあります。

●男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

令和4年4月1日から令和6年3月31日まで

区分	女	男
育児休業取得可能職員数	5人	26人
育児休業取得職員数	5人	7人
取得率	100.0%	26.9%
取得期間1月未満	0人(0.0%)	1人(14.3%)
1月～2月未満	0人(0.0%)	1人(14.3%)
2月～6月未満	0人(0.0%)	2人(28.6%)
6月～1年未満	2人(40.0%)	2人(28.6%)
1年～2年未満	1人(20.0%)	1人(14.3%)
2年以上	2人(40.0%)	0人(0.0%)

※端数処理の関係で、割合の合計は100%とならない場合があります。

令和4年度から令和6年度までの直近3年間における育児休業の取得率は女性100%（5人）に対し、男性26.9%（7人）で、前回改定時（男性4%、1人）から大きく上昇しています。

一方、平均取得期間は、女性はすべて6月以上で、1年以上が6割となっているのに対し、男性は半数以上が6月未満となっており、男女間の差異がある状況にあります。

⇒目標：男性の育児休業取得期間2月以上の割合を現時点（71.4%）以上とする。

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

令和4年4月1日から令和6年3月31日まで

区分	配偶者 出産休暇	育児参加 休暇	合計
休暇取得可能職員数	26人	26人	26人
休暇取得職員数	16人	15人	17人
取得率	61.5%	57.6%	65.4%
取得日数5日未満	—	—	4人（23.5%）
5日以上	—	—	13人（76.5%）

令和4年度から令和6年度までの直近3年間における男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は65.4%（17人/26人中）と、目標値を若干下回ったものの前回改定時の44%を上回っており、合計取得日数5日以上の割合も76.5%と高く、特に令和6年度はすべての職員が5日以上を取得するなど、利用が拡大しています。

⇒目標：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を75%以上とする。



●職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
 令和6年度 月別男女別平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
 (単位:日)

職種 月	保育士		技能労務職	消防職		左記以外	
	人数 女 23人	男 5人	男 11人	女 2人	男 38人	女 40人	男 103人
4	8.2	10.6	2.5	3.0	12.4	19.9	26.0
5	8.8	10.2	7.3	—	13.8	16.6	17.6
6	10.1	10.2	2.2	—	20.1	18.7	19.5
7	9.9	10.8	1.6	—	14.5	16.2	17.9
8	8.3	9.4	2.8	—	9.8	12.7	20.3
9	9.4	9.8	4.6	—	11.6	13.9	18.2
10	9.9	12.4	7.6	1.0	14.6	23.9	31.1
11	9.0	11.0	1.3	—	13.8	12.9	21.6
12	8.1	10.4	4.8	5.5	14.0	12.3	19.0
1	10.3	12.6	7.0	10.5	14.7	17.1	26.7
2	8.4	10.2	1.9	5.5	10.6	12.3	19.1
3	7.5	8.8	5.2	10.0	19.7	15.8	20.7
計	107.9	126.4	48.8	35.5	169.6	192.3	257.7
月 45 時間超	0人	0人	0人	0人	7人	11人	47人
年 360 時間超	0人	0人	0人	0人	1人	8人	30人

※端数処理の関係で、各月の数値を合算した数値と「計」欄の数値とで一致しない場合があります。

技能労務職は女性が0人、消防職は女性が2人と少ないため、男女の差異をみることができません。保育士は、男性が女性を月1.5時間程度上回っています。

これら以外では、平均超過勤務時間の差は前回改定時の女1:男1.8から女1:男1.3に改善し目標を達成していますが、依然として年間を通じて男性が女性を上回っており、年平均では5時間程度、特に多い月では7~9時間程度の差がみられます。

⇒目標：総超過勤務時間を増やさないようにしつつ、平均超過勤務時間の男女比を現状の女1:男1.3以内とする。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するために

女性職員が活躍できる職場を作るためには、何よりも男女双方の職員の意識改革が重要であり、事務分担の見直し・事務の効率化を進め、管理職自身が勤務時間管理を徹底し、長時間労働は好ましくないという意識に立ち、部下に定時退庁を働きかけるなど、帰りやすい職場環境づくりに努める必要があります。

また、職員一人ひとりが母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や子どもが生まれる際の休暇・休業制度、配偶者の出産に伴う出産補助休暇や男性職員の育児参加に関する休暇等の制度について、理解するとともに、仕事と家庭の両立を常日頃から心掛け、年次有給休暇の取得促進や男性の家事・育児等参加に向けた機運を醸成しましょう。

町としても、休暇・休業制度の周知、多様な職種での女性職員の採用や多様なポストへの女性職員の積極的配属、住民ニーズに対応する多様な人材の確保、キャリア形成や各種ハラスメント対策のための研修の充実、人事評価制度を通じた管理職のマネジメント推進など、様々な取組みにより意識啓発に努めてまいります。

本計画と町職員子育て支援特定事業主行動計画との関係イメージ図

～ 男女共同参画社会 ～

愛川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

女性の活躍推進

仕事と家庭の両立

町職員子育て支援特定事業主行動計画

子育て支援

豊かで活力ある社会の実現