

令和7年7月1日

田尻町特定事業主行動計画の実施状況及び

田尻町における女性の活躍状況の公表

田尻町では、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）に基づき、当町の「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性の職業生活における活躍の推進を図っています。

つきましては、同法第19条第6項に基づく特定事業主行動計画の実施状況及び同法第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報を公表します。

1. 女性職員の採用割合

採用年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務等	0.0%	75.0%	50.0%	40.0%	75.0%
保育教諭	—	—	0.0%	—	—

2. 採用試験の受験者の女性割合

【目標：採用試験の受験者総数に占める女性割合 40%以上】

受験年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事務等	41.5%	38.5%	30.5%	35.7%
保育教諭	—	85.7%	—	—

3. 職員の女性割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務等	21.8%	26.2%	25.7%	28.0%	29.0%
現業職	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
保育教諭	94.7%	94.1%	88.9%	88.2%	88.2%

4. 男女別の平均継続勤務年数

【目標：男性職員の平均継続勤務年数に対する女性職員の平均継続勤務年数の差の縮小】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	21.3年	22.0年	20.9年	20.9年	21.2年
女性職員	16.1年	15.5年	16.1年	15.8年	15.8年

5. 男女別の育児休業取得率

【目標：男性職員の育児休業取得者数の増加】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	—	100.0%

6. 男性の配偶者出産休暇等の取得率

【目標：配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得した割合 100%】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇取得率	100.0%	100.0%	100.0%	—	100.0%
育児参加休暇取得率	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%
合計5日以上取得率	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%

7. 一月あたりの平均超過勤務時間数（管理職以外）

【目標：一月あたりの平均超過勤務時間数 5.8時間】

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	令和6年度
7.1時間	6.7時間	7.0時間	9.5時間	9.7時間	7.9時間

8. 年次有給休暇の平均取得日数

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	令和6年度
10.6日	11.1日	11.0日	10.8日	11.7日	12.8日

9. 管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

【目標：管理職（課長・部長相当職）の女性割合 20%以上】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職割合	13.3%	13.8%	13.3%	16.7%	16.1%
部長相当職	0.0%	0.0%	10.0%	14.3%	14.3%
課長相当職	19.0%	20.0%	15.0%	17.4%	16.7%
課長補佐相当職	29.4%	30.6%	35.3%	34.5%	36.0%
係長相当職	40.0%	40.9%	45.0%	47.6%	47.8%

10. 中途採用の男女別実績

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	—	—	1人	1人	1人
女性職員	—	—	2人	2人	1人

11. 機会の提供に資する制度の概要

●セクシャルハラスメント等の対策の整備状況

セクシャルハラスメント等の職場環境を悪化させる行為の防止のため、「職場におけるハラスメント等の職場環境を悪化させる行為の防止等に関する規程」を制定し、全職員への周知を実施。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

人事評価制度の適切な理解・運用を図るため、評価者及び被評価者研修を実施するとともに、男女の別なく、その能力を存分に発揮できるよう、適材適所の人員配置に努めた。

12. その他特定事業主としての取組内容

●有給休暇取得促進を図るため、各所属長あてに取得状況調査の実施及び取得促進通知の実施。

●こどもの誕生した男性職員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得の声掛けの実施。

●全職員を対象としたストレスチェックの実施。

●旧姓使用取扱要綱に基づき、旧姓使用の承認。