

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について（令和3年8月公表）

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き、特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報として、次のとおり小川町の状況を公表します。

◆特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況◆

（1）配置・育成・教育訓練及び登用関係【ポジティブ・アクション】

出産や育児・介護等のライフイベントにより、キャリア形成が停滞することがないように、新たな研修機会を設けました。また、職域の拡大やキャリア形成の不安解消のための支援を行うなど、多面的な人材育成を行っています。

◆育児休業中のキャリア支援

- ・埼玉県自治人材開発センターが実施する通信講座の案内（継続）
⇒育児休業取得職員の職場復帰に対する不安の解消を図り、スムーズに職場復帰できるよう、受講を奨励しています。

◆政策決定の場等における女性職員の活躍推進

- ・女性職員の管理的地位及び多様なポストへの積極的登用（継続）
⇒女性職員が特定の職場や職務に偏ることなく、幅広い分野で能力を生かすことができるようにするため、職域の拡大や管理職への登用などにも対応していけるよう、職業能力の向上とあわせて女性職員が管理職をめざしやすい環境づくりを推進しています。

(2) 仕事と家庭の両立関係

男は仕事、女は家庭と言う固定的性別役割分担意識は根強く存在し、家事・育児・介護等のために、男性が仕事に制約を抱えることは当然とは受け止められにくい現状はいまだに無くなっていません。こうした意識を払拭するためにも、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進等により、男性職員の家事・育児・介護等へのかかわりを推進し、男女を問わず育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備しています。

◆男性職員の育児休業等の取得促進

- ・男性職員が取得できる制度の周知（継続）

⇒育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度について、庁内ネットワーク等を活用し職員への周知を図ることで、当該休暇を取得しやすい職場環境を作っていきます。職員同士の夫婦にも同様の配慮を図ります。

◆定時退庁の推進

- ・ノー残業デーの実施（継続）

⇒毎週水曜日のノー残業デーを徹底し、管理職自ら定時退庁の率先垂範を行います。

◆女性の職業選択に資する情報◆

① 女性職員の採用割合（令和3年4月1日採用）

新規採用職員数	うち男	うち女
9	3	6

女性職員の採用割合 66.67%

【職種別】

職種	男	女
事務職	2	5
技術職（建築）	1	0
保健師	0	1
保育士	0	0
管理栄養士	0	0
技能職	0	0
任期付	0	0

② 採用試験の受験者の女性割合（令和3年度採用試験）

採用試験受験者	うち男	うち女
104	67	37

採用試験受験者の女性割合 35.58%

【職種別】

職種	男	女
事務職	61	35
技術職（土木）	4	0
技術職（建築）	2	0
保健師	0	2
保育士	0	0
管理栄養士	0	0
技能職	0	0
任期付	0	2

③ 職員の女性割合（令和3年4月1日 現在）

小川町職員数	うち男	うち女
251	151	100

職員の女性割合 39.84%

【職種別】

職種	男	女
事務職	138	67
保健師	1	8
保育士	0	14
管理栄養士	0	1
栄養士	0	1
技能職	12	6
任期付	0	3

④ 勤続勤務年数の男女差

男性の平均勤続年数	女性の平均勤続年数
20.88年	17.84年

勤続年数の男女差 3.04年

⑤ 男女別の育児休業取得率

R2実績 男		R2実績 女	
育児休業	配偶者出産	育児休業	出産
2名	3名	3名	3名

男性の育児休業率 66.67%

女性の育児休業率 100.00%

⑥ 男性の配偶者出産休暇等取得率

H30実績 男	
配偶者出産	出産休暇等取得者
3	2

男性の出産休暇等取得率 66.67%

⑦ 管理職の女性割合

R3 課長職人数	うち男	うち女
18	14	4

管理職の女性割合 22.22%

⑧ 各役職段階職員の女性割合

R3 主幹職人数	うち男	うち女
32	27	5

主幹職の女性割合 15.62%

R3 主席職人数	うち男	うち女
48	28	20

主席職の女性割合 41.67%