

**女性活躍推進法に基づく  
大町町特定事業主行動計画**

**令和8年3月**

**佐賀県 大町町**

## 大町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

令和 8 年 3 月 31 日  
大 町 町 長  
大 町 町 議 会 議 長  
大町町教育委員会教育長  
大 町 町 農 業 委 員 会

大町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、大町町長、大町町議会議長、大町町教育委員会、大町町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各所属長が定期的な点検を行うとともに、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととする。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握と数値目標

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。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、町長部局、町議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

## (1) 現状の把握

内閣府令第2条に基づき7項目について現状の把握を行った。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び出産補助休暇取得状況

### ① 採用した職員に占める女性の割合

過去5年間の一般事務職の採用試験申込み者に占める女性の割合は、下表となっている。

試験実施年	受験者に占める女性の割合 (%)	備 考
令和6年	18.2	
令和5年	-	
令和4年	-	
令和3年	40.0	
令和2年	-	

### 採用した職員に占める女性職員の割合

過去5年の職員採用（一般事務）の状況は、下表となっており職員採用に関して一次試験合格者の関係から男性が多い結果であるが、専門職については女性の採用が多い。

採用年	採用人数	男 性	女 性	備 考
令和7年	3	3	0	
令和6年	-	-	-	
令和5年	-	-	-	
令和4年	5	4	1	
令和3年	-	-	-	

また、年齢別の職員構成を見ると下表のとおりとなる。本町において年齢構成比から見る男女差異はないと考えられる。

しかしながら、保育士・保健師・看護師を除いた35歳から39歳、50歳から55歳では事務系女性職員が少ないことが表れている。

	一般行政職		技能労務職	
	男性（社会福祉士）	女性（保育士・保健師・看護師）	男性	女性
～19歳	0	0	0	0
20歳～24歳	3	0(1)	0	0
25歳～29歳	2	3(4)	0	0
30歳～34歳	4	1(1)	0	0
35歳～39歳	8	3(3)	0	0
40歳～44歳	4	5(5)	0	0
45歳～49歳	5(1)	4(3)	0	0
50歳～54歳	7	3(2)	0	1
55歳～60歳	6	4(2)	0	6
60歳～	2	4		

(令和7年4月1日時点)

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

地方公務員という職場環境から継続勤務年数の男女の差異は見受けられない。

③ 職員の超過勤務時間

職員の超過勤務時間について、令和7年1月から12月までを見ると、対象職員数80名で総時間7,822時間、管理的職員を除く一人当たり月平均時間は8.15時間となっている。また、個人月別の最高超過勤務時間は58時間で、女性職員の最高超過勤務時間は56時間となっている。

<参考：月別時間外集計 令和7年分>

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	
時間	746	552	864	801	687	511	
月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	総計
時間	659	546	513	556	618	769	7,822

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和8年3月1日現在）

課長職12名のうち女性管理職は1名となっている。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和8年3月1日現在）

副課長級の職12名のうち女性6名

係長級14名のうち女性7名

※係長級21係のうち、7係は課長事務取扱及び副課長との兼務となっている。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

本町においての女性の育児休業取得率は 100%で平均取得期間は 1 年間となっている。なお、近年は男性の取得もあり令和 4 年と 6 年にそれぞれ 1 名の取得実績となっている。

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び出産補助休暇取得状況

令和 7 年中の男性職員の配偶者出産休暇は、1 名（36 時間）となっている。  
また、男性職員の出産補助休暇取得は、2 名 16 時間となっている。

(2) 数値目標の設定

**【採用について】**

- ① 令和 12 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、令和 7 年度の実績（18.2%）より引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 40%以上にする。

**【配置・育成・教育訓練及び評価・登用について】**

- ① 係長相当職の女性職員の割合を、令和 7 年度の実績 50%（副課長兼係長を除く）を維持するとともに副課長級以上も 50%を維持する。  
② 女性職員を財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

**【仕事と家庭の両立について】**

- ① 令和 12 年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 30%以上にする。  
② 令和 12 年度末までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、出産補助休暇の取得割合を 30%以上にする。

**【長時間勤務関係について】**

- ① 令和 12 年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和 7 年の実績（月 8.15 時間）から月 8 時間以下にする。

(3) 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

(2) で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

#### **【採用について】**

- ① 仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなどし、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

#### **【配置・育成・教育訓練及び評価・登用について】**

- ① 係長・副課長・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ② 女性の健康上の特性への理解を深めるため、女性が相談できる体制づくりなどの取組みを行う。
- ③ 会計年度任用職員についても必要な業務研修を実施する。

#### **【仕事と家庭の両立について】**

- ① 組織として、男性職員の育児参画を進めることを目標に管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。
- ② 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

#### **【長時間勤務関係について】**

- ① 各課において曜日指定を行い、定時退庁日を設定するとともに各課長が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ② 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果も踏まえ、対象課、局の拡大について検討を行う。
- ③ 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。