

箱根町特定事業主行動計画の実施状況及び箱根町における女性の活躍状況の公表（令和5年7月）

箱根町では、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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「箱根町特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、箱根町における女性の活躍状況を公表いたします。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

	R5年4月	R4年4月	R3年4月
一般行政職	46.2%	0.0%	40.0%
保育士・幼稚園教諭	100.0%	100.0%	50.0%
保健師	—	0.0%	—
学芸員	—	0.0%	100.0%
栄養士	—	—	—
消防士	0.0%	33.3%	16.7%

（取組内容）

- ・ 受験生確保のため、各学校等に直接出向き説明を行った。
- ・ 消防士については、男女ともに受験できることを募集要項に明示した。

（2）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

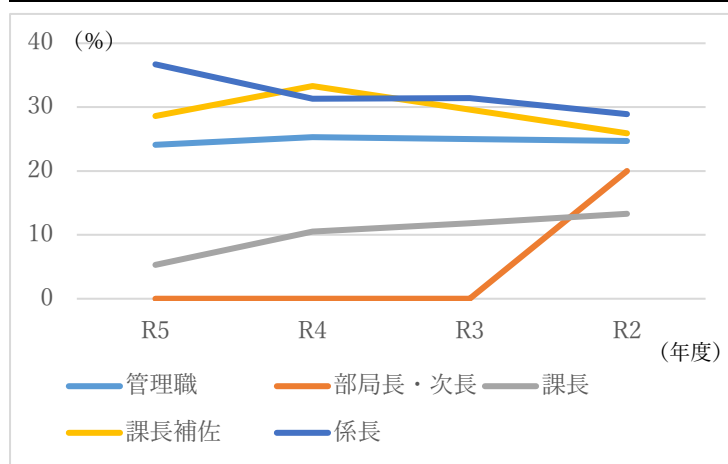
	R4年度	R3年度	R2年度
一般行政職	23.7%	25.9%	31.4%
保育士・幼稚園教諭	100.0%	100.0%	50.0%
保健師	—	0.0%	—
学芸員	—	0.0%	60.0%
栄養士	—	—	—
消防士	0.0%	15.0%	10.7%

（3）職員に占める女性職員の割合

	R5年4月	R4年4月	R3年4月
一般行政職	27.1%	28.2%	28.7%
保育士・幼稚園教諭	91.4%	89.7%	91.2%
保健師	83.3%	87.5%	100.0%
学芸員	22.2%	20.0%	28.6%
栄養士	100.0%	100.0%	100.0%
消防士	3.0%	3.0%	1.0%
単純労務職	40.0%	40.0%	33.3%

(4) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）

	目標 (R4年度)	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
管理職割合	30.0%	24.1%	25.3%	25.0%	24.7%
部局長・次長相当職	—	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
課長相当職	—	5.3%	10.5%	11.8%	13.3%
課長補佐相当職	—	28.6%	33.3%	29.6%	25.9%
係長相当職	—	36.7%	31.3%	31.4%	28.9%



(取組内容)

- ・ 男女にかかわらず、職員の能力を適正に評価し、適材適所の人員配置を行った。
- ・ 人事評価は能力、業績評価を実施している。

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
 - ・セクハラ等対策のための一元的な相談窓口を設置
- 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
 - ・女性管理職に向けた内容も含めた、外部講師による「管理職マネジメント研修」を実施

《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 離職率（令和4年度）

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	2.1%	2.9%	0.0%	2.5%	2.8%	0.0%	2.1%	2.2%	3.7%
女性職員	8.5%	40.0%	8.3%	10.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%

(2) 男女別の育児休業取得人数

	目標（R4年度）	R4年度	R3年度	R2年度
男性職員	1人以上	3人	0人	1人
女性職員	—	7人	5人	3人

(3) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

	R4年	R3年	R2年	H31年
合計取得率	100.0%	100.0%	100.0%	62.5%

(4) 超過勤務の状況（1人当たり・1月当たりの平均超過勤務時間）

	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度
職員（選挙、消防除く）	8.3時間	7.4時間	6.6時間	7.8時間

(5) 年次有給休暇の取得日数等の状況

i) 平均取得日数

	目標（R4年）	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度
職員1人当たり	12日	10.3日	11.1日	12.2日	9.5日

ii) 取得率

	R4年度	R3年度	R2年度	H31年度
全職員	51.5%	56.1%	58.1%	44.1%

(6) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

（継続就業及び仕事と家庭の両立関係）

- ・ 仕事と家庭の両立を図れるよう各種制度を整備し、職員周知を図った。
- ・ 年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めた。
- ・ 配偶者の出産に伴う特別休暇等について該当職員に説明し、取得を促した。
- ・ 妊娠中及び出産後の休暇制度、男性の育児休業制度について、該当者に周知を図った。

（長時間勤務の是正）

- ・ 時間外勤務の縮減のため、ノー残業デーの徹底について周知した。
- ・ 時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限を定めた。
- ・ 勤怠管理システムにより、職員本人や管理職が、職員の勤務状況等を容易に把握できるようにした。