

女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（第Ⅲ期）

令和8年4月1日策定
女川町長
女川町議会議長
女川町教育委員会
女川町選挙管理委員会
女川町代表監査委員

女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、女川町長、女川町議会議長、女川町教育委員会、女川町選挙管理委員会、女川町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の時的立法期間である令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間のうち、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間とする第Ⅲ期計画とします。

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必要な組織を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況等の達成状況の点検等について協議を行うこととしている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び目標を達成するための取組

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、町教育委員会、町選挙管理委員会、町監査委員事務局において、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、次のとおり各部局共通の目標を設定する。また、目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【1】現状把握・課題分析

1 女性職員の採用割合・職員採用試験受験者の女性割合

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	
	採用割合	受験割合	採用割合	受験割合	採用割合	受験割合	採用割合	受験割合	採用割合	受験割合
割 合	50.0%	38.3%	50.0%	47.4%	54.5%	45.0%	55.6%	60.0%	57.1%	57.1%

2 職員の女性割合

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
割 合	34.7%	35.3%	38.0%	38.0%	38.0%

3 離職率の男女差

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
女性数	3 人	7 人	8 人	6 人	3 人
割合	4.9%	11.5%	12.7%	9.7%	5.0%
男性数	10 人	12 人	10 人	7 人	8 人
割合	8.6%	10.7%	9.7%	6.9%	8.2%

4 男女別の育休取得率

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
女性割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性割合	0%	0%	0%	50.0%	100.0%

5 超過勤務の状況

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
時間外勤務・休日勤務の職員 1 人あたりの月平均	16.2 時間	15.5 時間	18.7 時間	15.7 時間	15.3 時間

6 年休取得率

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
取得率	22.3%	23.5%	23.4%	30.3%	32.1%

7 各役職段階の職員の女性割合

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
課長級（管理職）	21.7%	16.7%	18.2%	18.2%	18.2%
課長補佐相当級	14.3%	18.8%	22.6%	15.2%	23.7%
係長相当級	30.4%	36.8%	41.8%	45.0%	45.5%

【2】目標

- 全ての職員の年次休暇の平均取得を 13 日以上取得する。
 - ・年次休暇の取得目標を定め、各職員へ年次休暇の取得を促す。
- 妊娠中及び出産後並びに女性の健康上の特性における配慮をする。
 - ・女性の健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- 男女の別なく育児休業取得率を 100%とする。
 - ・育児休業制度等の周知を図るとともに、特に、男女共同参画を背景とし、全ての男性職員の育児休業の取得促進について職場の意識改革を図る。
- 時間外勤務を職員当たり平均 15 時間以下に縮減する。
 - ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務等を制限する制度について周知徹底を図り、災害時等の緊急の場合を除き当該勤務の抑制を促す。
 - ・職員、職場の時間外勤務縮減に向けた意識改革を図るため、時間外勤務状況の実態を調査、公表するとともに、適宜必要な措置を講ずる。

