

輪之内町特定事業主行動計画の実施状況及び

輪之内町における女性の活躍状況の公表

(令和8年7月)

輪之内町では、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「輪之内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、輪之内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

	R7-R11年度 計画目標	R3	R4	R5	R6	R7
割合(%)	50%	50.0%	57.1%	25.0%	77.8%	75.0%

(2) 職員に占める女性職員の割合

	R3	R4	R5	R6	R7
事務職(%)	46.7%	48.0%	44.3%	43.4%	46.5%
保育職(%)	100%	100%	100%	100%	100%

(3) 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

	R7-R11年度 計画目標	R3	R4	R5	R6	R7	伸び率 (R7-R3)
管理職割合	35%	39.4%	40.9%	36.5%	40.2%	37.6%	
課長	35%	36.4%	33.3%	27.3%	20.0%	28.6%	△7.8%
課長補佐	35%	52.9%	62.5%	66.7%	80.0%	64.7%	11.8%
係長	35%	88.9%	70.0%	50.0%	51.5%	71.4%	△17.5%

(4) 機会の提供に資する制度の概要

○セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・「輪之内町職員のハラスメント防止に関する規定」を制定済
- ・ハラスメント対策のための一元的窓口を設置済

○特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・女性管理職育成のため、「女性職員のためのステップアップ講座」を研修センターにて受講
- ・各役職の新規就任者は、研修センターにて役職別研修を受講

○中途採用の概要

- ・経験者採用試験を年に1回実施

≪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) 平均勤続年数

	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	16年2月	15年1月	14年9月	13年8月	13年1月
女性職員	13年2月	13年1月	12年5月	14年1月	13年8月

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○取得率

	R7-R11年度 計画目標	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	50%	—	100%	100%	—	66.7%
女性職員	100%	100%	100%	100%	—	100%

○取得期間の状況（令和7年度）

【男性職員】	・5日未満	…	0%
	・5日以上2週間未満	…	0%
	・2週間以上1月未満	…	0%
	・1月以上半年未満	…	50%
	・半年以上1年未満	…	0%
	・1年以上	…	50%

【女性職員】	・1年未満	…	0%
	・1年以上1年半未満	…	33.3%
	・1年半以上2年未満	…	0%
	・2年以上	…	66.7%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（上限2日）及び育児参加のための休暇（上限5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

	R7-R11年度 計画目標	R3	R4	R5	R6	R7
配偶者出産休暇 取得率	—	—	100%	100%	—	33.3%
育児参加のため の休暇取得率	100%	—	0%	100%	—	33.3%
5日以上取得率	—	—	0%	100%	—	33.3%

(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

	R3	R4	R5	R6	R7
管理職以外	10.3時間	10.6時間	9.0時間	9.3時間	9.1時間

○上限を超えて勤務した職員数 ※延べ人数

	R3	R4	R5	R6	R7
1月当たり 45時間以上	43人	43人	34人	24人	26人

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況（各年1月1日～12月31日） ※20日以上付与された者に限る

	R7-R11年度 計画目標	R3	R4	R5	R6	R7
平均取得日数	12日	10.4日	11.0日	13.8日	13.3日	13.5日
取得日数が5日 未満の職員割合	—	34.2%	44.1%	4.3%	3.8%	1.2%

(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

- ・職員に対し、ワーク・ライフ・バランス研修を実施
- ・休業中の職員の復帰前に、復帰に向けた意向調査を行い、必要に応じて面談を実施
- ・夏季休暇（特別休暇）として国基準（3日間）より多い4日間を付与
- ・リフレッシュ休暇（特別休暇）として誕生日休暇を設定
- ・職場における旧姓使用を認めている