

女性活躍推進法及び次世代育成 支援対策推進法に基づく浪江町 特定事業主行動計画

平成28年3月
(令和6年9月1日改訂)
浪 江 町

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく浪江町
特定事業主行動計画



平成28年3月31日
浪 江 町 長
浪 江 町 議 会 議 長
浪 江 町 教 育 委 員 会

浪江町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援対策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「女性活躍推進法」という。）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）第19条に基づき、浪江町長、浪江町議会議長、浪江町教育委員会、浪江町選挙管理委員会及び浪江町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間とします。

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、総務課が計画主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しなどを行っていきます。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた取組及び数値目標

女性活躍推進法第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、町議会部局、町教育委員会部局、町選挙管理委員会及び町農業委員会において、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いました。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します。

なお、この目標は、町長部局、町議会部局、町教育委員会部局、町選挙管理委員会及び町農業委員会において、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結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

（1）採用関係

職種にかかわらず、男女ともに活躍できる職場であることをホームページ等を活用してPRし、優秀な人材の確保に努めます。

【職員採用試験受験申込状況】

採用年度	試験区分	男	女	女性割合
平成 2 7 年度	一般行政 (大卒程度)	2 9 名	5 名	1 4 . 7 %
平成 2 8 年度	一般行政 (大卒程度)	4 0 名	6 名	1 5 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	2 名	1 名	3 3 . 3 %
	社 会 福 祉 士	2 名	1 名	3 3 . 3 %
	保 健 師	0 名	3 名	1 0 0 . 0 %
平成 2 9 年度	一般行政 (大卒程度)	1 4 名	3 名	1 7 . 6 %
	一般行政 (高卒程度)	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	建 築	1 名	0 名	0 . 0 %
	土 木	3 名	0 名	0 . 0 %
	保 育 士	1 名	1 名	5 0 . 0 %
	保 健 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	栄 養 士	2 名	2 名	5 0 . 0 %
	看 護 師	1 名	1 名	5 0 . 0 %
平成 3 0 年度	一般行政 (大卒程度)	4 名	2 名	3 3 . 3 %
	一般行政 (高卒程度)	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	建 築	0 名	0 名	0 . 0 %
	土 木	1 名	0 名	0 . 0 %
	保 育 士	1 名	2 名	6 6 . 7 %
平成 3 1 年度	一般行政 (大卒程度)	9 名	3 名	2 5 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	0 名	0 名	0 . 0 %
	建 築	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	保 健 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	保 育 士	2 名	2 名	5 0 . 0 %
	看 護 師	0 名	2 名	1 0 0 . 0 %
令 和 2 年 度	一般行政 (大卒程度)	8 名	2 名	2 0 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	1 名	5 0 . 0 %
	社 会 人	5 名	0 名	0 . 0 %
	保 育 士	0 名	2 名	1 0 0 . 0 %
令 和 3 年 度	一般行政 (大卒程度)	8 名	0 名	0 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	1 名	5 0 . 0 %
令 和 4 年 度	一般行政 (大卒程度)	1 2 名	2 名	1 4 . 2 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	1 名	5 0 . 0 %
	保 育 士	0 名	3 名	1 0 0 . 0 %

	保 健 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
令 和 5 年 度	一般行政 (大卒程度)	1 0 名	4 名	2 8 . 5 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	1 名	5 0 . 0 %
	社 会 人	1 1 名	2 名	1 5 . 3 %
	保 育 士	0 名	3 名	1 0 0 . 0 %
	保 健 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	看 護 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
令 和 6 年 度	一般行政 (大卒程度)	7 名	5 名	4 1 . 7 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	0 名	0 . 0 %
	社 会 人	7 名	4 名	3 6 . 4 %
	保 育 士	1 名	2 名	6 6 . 7 %
	管 理 栄 養 士	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %

【職種別採用割合】

採用年度	試験区分	男性	女性	女性割合
平成 2 7 年度	一般行政 (大卒程度)	7 名	0 名	0 0 . 0 %
平成 2 8 年度	一般行政 (大卒程度)	8 名	1 名	1 1 . 1 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	0 名	0 0 . 0 %
	社 会 福 祉 士	1 名	0 名	0 0 . 0 %
	保 健 師	0 名	2 名	1 0 0 . 0 %
平成 2 9 年度	一般行政 (大卒程度)	3 名	0 名	0 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	0 名	0 名	0 . 0 %
	建 築	0 名	0 名	0 . 0 %
	土 木	0 名	0 名	0 . 0 %
	保 育 士	0 名	0 名	0 . 0 %
	保 健 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	栄 養 士	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
	看 護 師	0 名	1 名	1 0 0 . 0 %
平成 3 0 年度	一般行政 (大卒程度)	3 名	0 名	0 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	0 名	0 名	0 . 0 %
	建 築	0 名	0 名	0 . 0 %
	土 木	1 名	0 名	0 . 0 %
	保 育 士	0 名	2 名	1 0 0 . 0 %
平成 3 1 年度	一般行政 (大卒程度)	4 名	4 名	5 0 . 0 %
	一般行政 (高卒程度)	1 名	0 名	0 . 0 %

	建築	0名	1名	100.0%
	保健師	0名	0名	0.0%
	保育士	2名	2名	50.0%
	看護師	0名	1名	100.0%
令和2年度	一般行政(大卒程度)	2名	1名	33.3%
	一般行政(高卒程度)	0名	1名	100.0%
	社会人	1名	0名	0.0%
	保育士	0名	2名	100.0%
令和3年度	一般行政(大卒程度)	4名	0名	0.0%
	一般行政(高卒程度)	0名	1名	100.0%
	社会人	0名	1名	100.0%
	保健師	0名	1名	100.0%
令和4年度	一般行政(大卒程度)	2名	0名	0.0%
	一般行政(高卒程度)	1名	0名	0.0%
	保健師	0名	1名	100.0%
	保育士	0名	1名	100.0%
令和5年度	一般行政(大卒程度)	2名	1名	33.3%
	一般行政(高卒程度)	0名	1名	100.0%
	社会人	3名	1名	25.0%
	保育士	0名	2名	100.0%
	保健師	0名	1名	100.0%
	看護師	0名	1名	100.0%
令和6年度	一般行政(大卒程度)	2名	2名	50.0%
	一般行政(高卒程度)	1名	0名	0.0%
	社会人	0名	2名	100.0%
	保育士	1名	1名	50.0%
	管理栄養士	0名	1名	100.0%

(2) 女性職員の管理職登用

性別を問わず、全ての職員が最大限能力を発揮できるよう適材適所の人事配置を実施するとともに、女性職員の管理職登用への研修を積極的に実施します。

【平成 2 7 年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全 職 員	1 0 8 名	5 0 名	3 1 . 6 %
課 長	1 4 名	0 名	0 . 0 %
課長補佐	1 5 名	0 名	0 . 0 %
係 長	1 5 名	1 2 名	4 4 . 4 %

【平成 2 8 年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全 職 員	1 0 2 名	4 7 名	3 1 . 5 %
課 長	1 3 名	0 名	0 . 0 %
課長補佐	1 1 名	0 名	0 . 0 %
係 長	2 2 名	9 名	2 9 . 0 %

【平成 2 9 年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全 職 員	1 0 6 名	5 0 名	3 2 . 0 %
課 長	1 4 名	0 名	0 . 0 %
課長補佐	1 5 名	0 名	0 . 0 %
係 長	2 3 名	8 名	2 5 . 8 %

【平成 3 0 年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全 職 員	1 0 3 名	5 1 名	3 3 . 1 %
課 長	1 3 名	0 名	0 . 0 %
課長補佐	1 1 名	3 名	2 1 . 4 %
係 長	2 3 名	6 名	2 2 . 2 %

【平成 3 1 年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全 職 員	1 0 7 名	5 2 名	3 2 . 7 %
課 長	1 3 名	0 名	0 . 0 %
課長補佐	1 0 名	3 名	2 3 . 1 %
係 長	2 6 名	9 名	2 5 . 7 %

【令和2年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全職員	105名	55名	34.4%
課長	13名	0名	0.0%
課長補佐	9名	3名	25.0%
係長	27名	9名	25.0%

【令和3年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全職員	103名	59名	36.4%
課長	12名	0名	0.0%
課長補佐	11名	4名	26.6%
係長	27名	10名	27.0%

【令和4年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全職員	103名	60名	36.8%
課長	13名	0名	0.0%
課長補佐	10名	4名	28.6%
係長	26名	10名	27.8%

【令和5年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全職員	101名	66名	39.5%
課長	13名	1名	7.1%
課長補佐	12名	3名	20.0%
係長	24名	14名	36.8%

【令和6年度 職員女性割合】

	男性	女性	女性割合
全職員	101名	70名	40.9%
課長	12名	2名	14.3%
課長補佐	13名	4名	23.5%
係長	24名	13名	35.1%

(3) 育児休業の取得について

職員が安心して育児休業等を取得できるよう関係制度の周知に努め、特に、男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得することについて周知を行い、男性の育児休業等の取得を促進します。

目標 育児休業の取得率について、計画期間の毎年度において、
女性職員：100%、男性職員：10%以上にします。

【平成26～27年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	3名	0名	0.0%
女性職員	3名	3名	100.0%
合 計	6名	3名	50.0%

【平成28年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	7名	1名	14.3%
女性職員	3名	3名	100.0%
合 計	10名	4名	40.0%

【平成29年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	3名	0名	0.0%
女性職員	4名	4名	100.0%
合 計	7名	4名	57.1%

【平成30年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	5名	0名	0.0%
女性職員	7名	7名	100.0%
合 計	12名	7名	58.3%

【平成31年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	7名	2名	28.6%

女性職員	4 名	4 名	1 0 0 . 0 %
合 計	11 名	6 名	5 4 . 5 %

【令和 2 年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	5 名	1 名	2 0 . 0 %
女性職員	4 名	4 名	1 0 0 . 0 %
合 計	9 名	5 名	5 5 . 5 %

【令和 3 年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	6 名	0 名	0 . 0 %
女性職員	5 名	5 名	1 0 0 . 0 %
合 計	1 1 名	5 名	4 5 . 5 %

【令和 4 年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	4 名	0 名	0 . 0 %
女性職員	0 名	0 名	0 . 0 %
合 計	4 名	0 名	0 . 0 %

【令和 5 年度 育児休業取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	2 名	2 名	1 0 0 . 0 %
女性職員	3 名	3 名	1 0 0 . 0 %
合 計	5 名	5 名	1 0 0 . 0 %

(4) 男性の配偶者出産休暇取得について

男性職員が子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知し、父親としての役割意識の醸造を図ります。また、職場における理解が得られる環境づくりに努めます。

目標 令和 8 年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率 1 0 0 %を目指します。

【平成 26 ～ 27 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	3 名	1 名	33.3%

【平成 28 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	7 名	1 名	14.3%

【平成 29 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	3 名	0 名	0.0%

【平成 30 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	5 名	0 名	0.0%

【平成 31 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	7 名	0 名	0.0%

【令和 2 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	5 名	2 名	40.0%

【令和 3 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	6 名	0 名	0.0%

【令和 4 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	4 名	0 名	0.0%

【令和 5 年度 配偶者出産休暇取得状況】

	対象者数	取得者数	取得率
男性職員	2 名	0 名	0.0%

(5) 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりが、常日頃より事務の簡素合理化やメリハリのある業務遂行に努めるとともに、所属長は1年間の業務の繁閑状況を把握し、業務の適正な配分と計画的な遂行のマネジメントに努めます。

(6) 年次有給休暇の取得について

職員の年次有給休暇や夏季休暇の計画的取得促進を図るため、所属長は休暇の取得しやすい環境形成に努めます。また、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間において年次有給休暇等を組み合わせることによる連続休暇の一層の促進について、所属長に対し周知を図ることにより、職員の活力の向上を図るとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

目標 年次有給休暇（年間20日に対して）の取得率を、計画期間の毎年度において、80%以上を目指します。