

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表(令和8年7月公表)

聖籠町総務課

■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条第6項に基づき、「第2期聖籠町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」に基づく取組の実施状況を公表します。

■なお、計画期間は令和8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間です。

■管理的地位にある職員に占める女性職員の割合等に関する取組の実施状況に関しては、次の①から③のとおりです。

① 採用した職員※に占める女性職員の割合(各年度4月1日現在)

	R7年度(参考)	R8年度	R9年度	R10年度
一般行政職	14.3%	50.0%		
医師・歯科医師職	-	-		
看護・保健職	-	100%		
教育職	-	-		
技能労務職	0%	-		

※派遣職員、任期付職員、暫定再任用職員は含まない

② 女性職員(専門職等※を除く)の課長補佐級及び係長級に占める割合(各年度4月1日現在)

目標		(参考)	R8年度	R9年度	R10年度
数値	年度	R7年度			
24.3%以上	令和8年度	24.3%	25.0%		

※専門職等:技能労務職、教育職、看護・保健職及び医師

③ 課長級の女性職員数(専門職等を除く)(各年度4月1日現在)

目標		(参考)	R8年度	R9年度	R10年度
数値	年度	R7年度			
2人以上	R8年度	2人	2人		

【参考】各役職段階※に占める女性職員の割合(各年度4月1日現在)

	R7年度(参考)	R8年度	R9年度	R10年度
課長級(管理職)	10.5%	10.0%		
課長補佐級	26.1%	28.6%		
係長級	37.5%	35.0%		
主任・主事級	33.3%	32.8%		

※医師・歯科医師職、看護・保健職、教育職及び技能労務職を除く

■ 次の④から⑥までの項目（④男性の子育て目的の休暇等の取得促進、⑤時間外勤務の縮減、⑥年次有給休暇の取得促進）については、「聖籠町次世代育成支援特定事業主行動計画（第5期計画）」（以下「次世代育成計画」という。）をとおして推進しています。

■ 各項目の目標と推進状況等については、次世代育成計画において公表しますので、ここでは、それぞれの取組の推進に付随する参考情報を公表します。

④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布

	R6 年(参考)	R7年	R8年	R9年
配偶者出産休暇取得率	75.0%	100%		
育児参加のための休暇取得率	25.0%	66.7%		
合計5日以上取得率	25.0%	66.7%		

⑤ 時間外勤務の状況（各年度職員1人当たりの1月当たりの平均）

R6年度(参考)	R7年度	R8年度	R9年度	R10 年度
9.1 時間	9.7 時間			

⑥ 職員の年次休暇取得日数

R6年(参考)	R7年	R8年	R9年
13.3日	12.4 日		

※各年1月1日から12月31日までの全期間を在籍した一般職員の平均

■ ハラスメント対策と、女性の健康上の特性へ理解と配慮に関する取組みについては次のとおりです。

■ 職員のプライバシーに配慮しながら、今後も取組を推進していきます。

⑦ ハラスメント対策

- ・令和6年度に行ったハラスメント対策に関するアンケート調査によると、基本方針や相談窓口に関する職員の認知度は6割程度となりました。
- ・このことから、令和7年度においては、アンケート結果を公表するとともに、改めて基本方針、マニュアル及び相談窓口についての周知を行いました。
- ・また、新たにカスタマーハラスメント対策に関する基本方針を策定し、職員に対し周知を行いました。

⑧ 女性の健康上の特性への理解と配慮

- ・健康に関してはプライバシー保護が特に求められることを踏まえ、女性に限らず職員全体を対象として健康上の課題を相談しやすい体制を整備しています。
- ・令和7年度においても、健康診断や人間ドックの結果のお知らせを機に呼びかけを行い、健康相談を行いました。