

若狭町特定事業主行動計画の実施状況及び若狭町における女性活躍状況の公表(令和 8 年 7 月)

若狭町では、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、「若狭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、若狭町における女性の活躍状況を公表します。

《職業生活における機会の提供に関する実績》

1. 職員の男女の給与の額の差異 別掲

2. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(令和 8 年 4 月 1 日時点)

区分	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度
管理的地位にある職員	10. 0%	6. 3%	7. 7%	6. 7%

3. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(令和 8 年 4 月 1 日時点)

区分	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度
課長級	10%	6. 3%	7. 7%	6. 7%
課長補佐級	—	28. 9%	34. 1%	36. 3%
主査級	—	55. 0%	52. 3%	54. 1%
主査以上	40%	42. 0%	42. 9%	42. 9%
全体	50%	46. 8%	47. 7%	49. 4%

課長級の女性職員の人数は変更がない。

課長補佐級、主査級は女性職員の昇進があり、比率が増加した。

職員に占める女性職員の比率はほぼ半数であるが、保育士、医療職が多く、管理職の候補となる職員が少ない。

3. 採用した職員に占める女性職員の割合

	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度
女性職員	50%	66. 7%	77. 8%

4. 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度
女性職員	—	25. 0%	64. 7%

女性の受験者が多く、採用した職員に占める女性職員の割合が高くなった。

《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. 平均継続勤務年数の男女の差異

	令和 6 年度	令和 7 年度
男性職員	21. 3年	20. 6年
女性職員	19. 7年	19. 7年

長期勤続の男性職員が複数名退職したことにより、女性職員との差が0. 7年縮まった。

2. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

	令和 6 年度	令和 7 年度
男性職員	0%	80%
女性職員	100%	100%

(2) 会計年度任用職員

	令和 6 年度	令和 7 年度
男性職員	対象なし	対象なし
女性職員	対象なし	100%

3. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況(令和7年度)

	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
1月超3月以下	3	0	0	0
3月超6月以下	1	0	0	0
6月超9月以下	0	0	0	0
9月超 12 月以下	0	0	0	3
12 月超 24 月以下	0	3	0	0
24 月超	0	1	0	0

女性職員は毎年100%育児休暇を取得しており、完全に定着している。
常勤職員の取得期間は1年以上となっているが、会計年度任用職員は子の1歳誕生日前日で全員復帰しており、育児休業手当金の支給との関係であると思われる。
男性職員は令和7年度から80%となり、育児休業を取得することに抵抗がなくなっていることが伺える。

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

	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度
男性職員	50%	0%	80%

5. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数

	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度
男性職員	—	0日	3.0日

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇についても、令和7年度は80%と上昇しており、休暇を取得しやすい環境となっている。

6. 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間(管理職以外)

	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度
職員	—	8. 1時間	9. 2時間

予定されていない選挙の実施などにより、時間外勤務が増加した。

7. 職員の年次休暇等の取得日数の状況

	目標 (令和 11 年度)	令和 6 年度	令和 7 年度
職員	10日	7. 4日	7. 5日

年次休暇の取得は微増である。

8. 公表日

令和 8 年 7 月 31 日