

女性活躍推進法に基づく取組状況の公表
(令和5年度)

利府町では、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。）第19条第1項の規定に基づき、「利府町特定事業主行動計画」を策定しております。

女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、「利府町特定事業主行動計画」の実施状況を公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報を公表します。

《職業生活に関す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

目標値	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
50%	66.7%	42.9%	42.9%	71.4%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
47.4%	36.0%	41.0%	50.6%

(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

項目	目標値	R2年度
管理職割合	40%	20.7%
次長・課長（課長相当職）		21.1%
理事		20.0%
班長（課長補佐相当職）		20.6%
主幹・副参事（係長相当職）		52.5%
主任主査		46.0%
主査		70.6%
主事・技師等		47.8%

項目	目標値	R3年度	R4年度	R5年度
管理職割合	40%	17.6%	10.3%	15.6%
部長、会計管理者、理事		11.1%	22.2%	0%
課長、室長、局長、参事		19.0%	5.0%	10.0%
課長補佐、所長		37.5%	46.9%	55.1%
係長、主幹		49.0%	44.4%	50.0%
主査		51.5%	61.9%	47.4%
主任		56.3%	42.9%	43.2%
主事		47.5%	45.9%	54.7%

※令和3年度に組織改編を行ったことから項目を変更した。

(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

- ・ 職員の勤務状況や勤務環境に対する不平・不満や、職員間におけるセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等について、組織管理上、相談できる体制を構築し、職員すべてが心身ともに健康で、生き生きと働ける活力ある職場づくりを目指すため、職員相談室を設置した。
- ・ 新任課長向けに外部研修の受講を支援した。

《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) 離職率（令和5年度）

	離職率	離職者の年代別割合								
		20以下	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	0.9%	—	—	—	—	—	—	50%	—	50%
女性職員	2.2%	—	20%	40%	—	—	—	—	20%	20%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○男女別の育児休業取得率

	目標値	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
男性職員	30%	25%	50%	60%	100%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

○取得期間の状況（令和5年度）

	男性職員	女性職員
1か月未満	2人	
1か月以上半年未満	1人	
半年以上1年未満		2人
1年以上1年半未満		1人
1年半以上2年未満		
2年以上		

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

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
休暇取得率	75%	50%	40%	100%
5日以上取得率	25%	25%	60%	100%

(4) 超過勤務の状況

○一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	目標値	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度
男性職員	前年度比	14.7 h	15.2 h	14.2 h	16.4 h
女性職員	10%削減	9.4 h	9.3 h	9.0 h	9.0 h

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況

目標	R 2 年	R 3 年	R 4 年	R 5 年
年 1 3 日取得	8.9 日	10.8 日	13.7 日	14.1 日

令和5年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：利府町

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	84.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	62.4%
全職員	64.6%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	-%
本庁課長相当職	97.4%
本庁課長補佐相当職	93.6%
本庁係長相当職	92.2%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	87.5%
31～35年	87.4%
26～30年	91.3%
21～25年	83.0%
16～20年	72.7%
11～15年	88.0%
6～10年	86.3%
1～5年	75.4%

【説明欄】

任期の定めのない常勤職員以外の職員とは、任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員（パートタイム）をいい、任期付職員は男性のみ、会計年度任用職員の約75%が女性のため差異が生じている。

令和5年度は部長相当職の女性職員が不在。

女性職員に比べ男性職員が世帯主であることが多く、扶養手当・児童手当額に差異がある(10.3%)
管理職の男性の割合が高く、管理職手当額に差異がある(13.5%)

男性の方が時間外勤務をすることが多く、時間外勤務手当に差異がある(68.8%)

16～20年は職員数が少なく(男性3人、女性4人)、採用区分、休職等により差異が生じている。
1～5年は割愛採用(部長、課長補佐級)により差異が生じている。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。