

女性活躍推進法に基づく取組状況の公表
(令和3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	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
50%	42.8%	22.2%	66.7%	42.9%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
38.8%	41.2%	47.4%	36.0%

(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	H30年度	R1年度	R2年度
管理職割合	40%	25.0%	23.3%	20.7%
次長・課長（課長相当職）		31.6%	30.0%	21.1%
理事		20.0%	25.0%	20.0%
班長（課長補佐相当職）		22.2%	19.4%	20.6%
主幹・副参事（係長相当職）		35.1%	43.2%	52.5%
主任主査		61.7%	53.1%	46.0%
主査		54.3%	61.9%	70.6%
主事・技師等		50.6%	48.8%	47.8%

項目	目標値	R3年度
管理職割合	40%	17.6%
部長、会計管理者、理事		11.1%
課長、室長、局長、参事		19.0%
課長補佐、所長		37.5%
係長、主幹		49.0%
主査		51.5%
主任		56.3%
主事		47.5%

(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

- ・ 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。
- ・ 職員向けにハラスメント研修を実施した。
- ・ 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3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	0.7%	—	—	—	—	—	—	—	—	—
女性職員	2.73%	—	7.7%	—	—	—	—	5.9%	—	5.0%

(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	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
男性職員	30%	50%	0%	25%	50%
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%

○取得期間の状況（令和3年度）

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

(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

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
休暇取得率	100%	100%	75%	50%
5日以上取得率	0%	0%	25%	25%

(4) 超過勤務の状況（令和3年度）

○一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	目標値	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
男性職員	前年度比	8.4h	12.5h	14.7h	15.2h
女性職員	10%削減	6.2h	8.8h	9.4h	9.3h

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況

目標	H30年	R1年	R2年	R3年
年13日取得	10.0日	9.0日	8.9日	10.8日