

輪之内町特定事業主行動計画の実施状況及び

輪之内町における女性の活躍状況の公表

(令和4年7月)

輪之内町では、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「輪之内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、輪之内町における女性の活躍状況を公表いたします。

《職業生活におけ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

	R2-R6 年度 計画目標	H29	H30	H31/R 元	R2	R3
割合 (%)	50%	71.4%	33.3%	80.0%	80.0%	50.0%

(2) 職員に占める女性職員の割合

	H29	H30	H31/R 元	R2	R3
事務職 (%)	40.3%	38.9%	42.9%	47.1%	46.7%
保育職 (%)	100%	100%	100%	100%	100%

(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

	R2-R6 年度 計画目標	H29	H30	H31/R 元	R2	R3	伸び率 (R3-H29)
管理職割合	35%	23.1%	33.1%	40.0%	36.4%	39.4%	
課長	35%	23.1%	33.3%	40.0%	36.4%	36.4%	13.3%
課長補佐	35%	35.7%	15.4%	28.6%	37.5%	52.9%	17.2%
係長	35%	62.5%	83.3%	83.3%	90.0%	88.9%	26.4%

(5) 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

- ・職員に対し、ハラスメント防止のための研修を実施（令和元年度実施済。令和3年度については新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止）
- ・「輪之内町職員のハラスメント防止に関する規定」を制定
- ・ハラスメント対策のための一元的窓口を設置

○特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・女性管理職育成のため、「女性職員のためのステップアップ講座」を研修センターにて受講
- ・各役職の新規就任者は、研修センターにて役職別研修を受講

○中途採用の概要

- ・経験者採用試験を年に1回実施

≪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) 平均勤続年数

	H29	H30	H31/R元	R2	R3
男性職員	18年8月	16年3月	15年9月	17年8月	16年2月
女性職員	11年6月	11年2月	11年9月	13年5月	13年2月

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○取得率

	R2-R6年度 計画目標	H29	H30	H31/R元	R2	R3
男性職員	15%	—	0.0%	25.0%	0.0%	—
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】 ※対象者なし

【女性職員】

- ・1年未満 … 0%
- ・1年以上1年半未満 … 20%
- ・1年半以上2年未満 … 0%
- ・2年以上 … 80%

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

	R2-R6 年度 計画目標	H29	H30	H31/R 元	R2	R3
配偶者出産休暇 取得率	—	—	100%	100%	75%	—
育児参加のため の休暇取得率	100%	—	0%	0%	25%	—
5 日以上取得率	—	—	0%	0%	0%	—

(4) 超過勤務の状況

○1 人当たり 1 月当たりの平均超過勤務時間

	H29	H30	H31/R 元	R2	R3
管理職以外	6.3 時間	6.1 時間	8.8 時間	6.6 時間	10.3 時間

○上限を超えて勤務した職員数 ※延べ人数

	H29	H30	H31/R 元	R2	R3
1 月当たり 45 時間以上	8 人	3 人	15 人	15 人	43 人

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況（各年 1 月 1 日～12 月 31 日） ※20 日以上付与された者に限る

	R2-R6 年度 計画目標	H29	H30	H31/R 元	R2	R3
平均取得日数	12 日	8.0 日	10.6 日	9.3 日	11.7 日	10.4 日
取得日数が 5 日 未満の職員割合	—	15.2%	14.8%	5.4%	12.2%	34.2%

(6) 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制度の概要

- ・職員に対し、ワーク・ライフ・バランス研修を実施
- ・休業中の職員の復帰前に、復帰に向けた研修への参加及び職員面談を実施
- ・夏季休暇（特別休暇）として国基準より多い 4 日間を付与
- ・リフレッシュ休暇（特別休暇）として誕生日休暇を設定
- ・職場における旧姓使用を認めている