

特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表（令和2年6月）

上富田町では、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「上富田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、上富田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

職 種	女 性	男 性	総 計	女性割合
事務職	2人	1人	3人	66.6%
技術職	0人	1人	1人	0.0%
保育士	1人	0人	1人	100%
保健師	1人	0人	1人	100%
計	4人	2人	6人	66.6%

（2）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

職種	H29年度	H30年度	R1年度
事務職	17.9%	36.4%	26.3%
技術職	—	—	0.0%
保育士	100%	90.9%	100%
保健師	—	—	100%
社会福祉士	40%	—	—

（3）職員に占める女性職員の割合

H30年度	R1年度	R2年度
43.1%	45.1%	46.0%

（4）管理職に占める女性職員の割合

年 度	目 標 (R2年度)	H30年度	R1年度	R2年度	伸び率 (R2-H30年度)
女性管理職の割合	30.0%	27.3%	34.8%	34.8%	7.5%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和2年4月1日時点）

区 分	課長級	課長補佐級	係長級
女 性	8 人	5 人	8 人
男 性	15 人	8 人	19 人
総 計	23 人	13 人	27 人
女性の割合	34.8%	38.5%	29.6%

(6) 機会の提供に資する制度の概要

○セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・様々な分野のハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していくために、ハラスメント研修を実施する。令和元年9月実施。

○特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・各種研修機関等を活用し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

《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 (令和元年度)

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	1.5%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○育児休業取得率

	目標 (R2 年度)	H29 年度	H30 年度	R1 年度
男性職員	2%	33.3%	0.0%	0.0%
女性職員	—	100%	100%	100%

○取得期間の状況 (令和元年度)

【男性職員】

- ・5日未満:0.0%
- ・5日以上2週間未満:0.0%
- ・2週間以上1月未満:0.0%
- ・1月以上半年未満:0.0%
- ・半年以上1年未満:0.0%
- ・1年以上:0.0%

【女性職員】

- ・1年未満:0.0%
- ・1年以上1年半未満:50.0%
- ・1年半以上2年未満:0.0%
- ・2年以上:50.0%

(3) 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平均取得日数

(令和元年度)

休暇種別	取得対象者数	取得者数	取得率 (%)	平均取得日数
配偶者の出産休暇	2人	2人	100%	1.75日
育児参加休暇	19人	5人	26.3%	4.20日

○育児参加休暇で5日以上の取得割合 15.8%

(4) 超過勤務の状況 (令和元年度)

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	平均超過勤務時間
管理職	19.5時間
管理職以外	7.6時間

ii) 上限を超えて勤務した職員数

	職員数
管理職	7 人
管理職以外	15 人

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況（平成31年1月1日～令和元年12月31日）

i) 平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

全体：8.7日

※取得日数は、取得日を人数で除したもの

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

全体：20.6%

(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

- ・女性職員の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性職員の育児休業を含む休暇等の取得率は女性職員と比べて低いことから、制度の認知不足と意識啓発の必要性が考えられる。このことから、育児休業のほか、年次有給休暇等、各種休暇を積極的に取得できるよう、働き方の見直し、職場の環境整備を進め、すべての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る。