

昭和村特定事業主行動計画の実施状況及び昭和村における女性の活躍状況の公表（令和5年8月）

昭和村では、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「昭和村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条の規程に基づき、昭和村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)採用した職員に占める女性職員の割合

| 項目 | 目標 | | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|-----------|---------|------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | 数値 | 年度 | | | | | |
| 女性職員の採用割合 | 40.0%以上 | R7年度 | 40.0% | 100.0% | 33.3% | 33.3% | 66.7% |
| 一般事務 | － | － | 0.0% | | 33.3% | | 50.0% |
| 保健師 | － | － | 100.0% | | | 100.0% | |
| 管理栄養士 | － | － | | | | | 100.0% |
| 保育士 | － | － | | 100.0% | | | |
| 技術職 | － | － | | | | | |

(2)採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|-----------|-------|--------|-------|--------|-------|
| 女性職員の採用割合 | 41.7% | 100.0% | 38.5% | 44.4% | 71.4% |
| 一般事務 | 33.3% | | 38.5% | 28.6% | 57.1% |
| 保健師 | 66.7% | | | 100.0% | |
| 管理栄養士 | | | | | 85.7% |
| 保育士 | | 100.0% | | | |
| 技術職 | | | | | |

(3)職員に占める女性職員の割合

| 項目 | R5年度 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性職員の割合 | 37.6% | 37.8% | 37.1% | 37.8% | 37.8% |

(4)中途採用の男女別実績

| 項目 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 | H29年度 |
|----|------|------|------|-------|-------|
| 男性 | － | － | － | － | － |
| 女性 | － | － | － | － | － |

(5)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 | R5年度 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職の割合 | 39.4% | 37.8% | 26.7% | 23.3% | 17.2% |
| 課長・局長・参事 | 42.1% | 40.0% | 0.0% | 6.7% | 7.7% |
| 課長補佐 | 35.7% | 35.7% | 47.1% | 40.0% | 25.0% |
| 係長・主査 | 0.0% | 16.7% | 55.6% | 66.7% | 69.2% |

(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

昭和村職員のハラスメントの防止等に関する規則により、職員間のセクシュアル・ハラスメントの防止を図る。

《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4年度）

| 項目 | 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 | 0.0% | | | | | | | | |
| 女性 | 2.9% | | | | | | 100.0% | | |

(2)男女の平均勤続勤務年数の差異

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性 | 20.4年 | 20年 | 20年 | 19.7年 | 19.3年 |
| 女性 | 14.5年 | 16.6年 | 15.9年 | 15.9年 | 16.0年 |

(3)男女別の育児休業取得率及び取得期間

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|----------|-----------|--------|------|--------|--------|
| 男性（取得割合） | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| （取得期間） | － | － | － | － | － |
| 女性（取得割合） | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 100.0% |
| （取得期間） | 1年以上1年半未満 | 1年未満 | － | 1年未満 | 1年未満 |

(4)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

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|---------|-------|--------|------|--------|-------|
| 合計取得率 | 80.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% |
| 5日以上取得率 | 20.0% | 0.0% | － | 0.0% | － |

(4)超過勤務の状況

i) 一人あたり一月の平均超過勤務時間

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全職員（管理職を除く） | 6.5時間 | 4.1時間 | 4.2時間 | 7.0時間 | 6.5時間 |

ii) 上限を超えて勤務した職員

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 |
|-------------|------|------|------|------|
| 全職員（管理職を除く） | 4人 | 3人 | 4人 | 8人 |

(5)年次有給休暇の取得日数の状況

i)平均取得日数および平均取得率

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 平均取得率 | 28.9% | 29.8% | 28.7% | 22.1% | 24.4% |
| 平均取得日数 | 11.5日 | 11.9日 | 11.3日 | 8.8日 | 9.75日 |

ii)平均日数が5日未満の職員

| 項目 | R4年度 | R3年度 | R2年度 | R1年度 | H30年度 |
|----|------|------|------|-------|-------|
| 人数 | 7人 | 4人 | 6人 | 24人 | 10人 |
| 割合 | 8.2% | 4.6% | 6.8% | 27.3% | 11.4% |

(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対する制度の概要

- ・年5日の有給休暇を確実に取得するため、定例課長会議において定期的に周知を図る。