

次世代育成支援推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

1.目的

女性及び次世代層の職員が働きやすい環境を作ることにより、全職員が能力を十分に発揮できる職場環境を整えていくことを目的に、以下の行動計画を策定する。

2.計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3.内容

育児・介護休業に関する規程等の見直しを行い働きやすい職場へ、また、女性管理職員への昇格に向けた研修等のスキルアップできる環境整備を進め、また、採用に係る情報発信に、女性が活躍できる職場を目指すため、下記の目標を掲げ実施する。

(1) 課題

管理職手前の女性職員の比率が多く、女性目線での経営に対する意見の吸い上げが少ない現状である。また、管理者に占める女性の割合が20%内外であり、順調に推移しているが、更なる女性管理者の育成が必要である

目標

管理者に占める女性割合25%以上を目標とする。

取組内容

管理職手前の職階にある女性職員を対象とした、昇格意欲の喚起を行うとともに、年間1名程度の女性リーダー研修参加を促す。

期間

令和3年11月1日～

(2) 目標

全体の有給休暇所得率100%を目標とする。

取組内容

5月下旬までに年間有給休暇取得計画を個別に作成し、管理者が進捗状況を管理を行うことにより、計画的な有給休暇所得を実践する。

期間

令和3年4月1日～

①直近5年間の採用実績
全体

	採用 (全体)	うち 女性	女性比率 (%)
平成28年	11	5	45%
平成29年	12	6	50%
平成30年	5	2	40%
平成31(令和元年)年	9	4	44%
令和2年	9	5	56%
平均	9.2	4.4	48%

高卒を除く

	採用 (全体)	うち 女性	女性比率 (%)
平成28年	8	3	38%
平成29年	10	4	40%
平成30年	5	2	40%
平成31(令和元年)年	5	1	20%
令和2年	5	0	0%
平均	6.6	2	30%

【追加情報】
全体

	採用 (全体)	うち 女性	女性比率 (%)
令和3年	5	4	80%
令和4年	2	1	50%
令和5年	5	3	60%
令和6年	5	3	60%
令和7年			
平均	4.3	2.8	65%

高卒を除く

	採用 (全体)	うち 女性	女性比率 (%)
令和3年	2	1	50%
令和4年	2	1	50%
令和5年	5	3	60%
令和6年	4	2	50%
令和7年			
平均	3.3	1.8	54%

②女性労働者の割合(4月時点)
直近5年間の割合

	全体	うち 女性	女性比率 (%)
平成28年	318	150	47%
平成29年	321	151	47%
平成30年	328	166	51%
平成31(令和元年)年	321	162	50%
令和2年	316	162	51%
平均	320.8	158.2	49%

【追加情報】

	全体	うち 女性	女性比率 (%)
令和3年	309	160	52%
令和4年	292	149	51%
令和5年	292	151	52%
令和6年	287	149	52%
令和7年			
平均	295.0	152.3	52%

③有給休暇取得率(計画有給休暇取得5日を除く)
直近5年間の取得率

	正職員	正職員 以外	
平成28年	65%	95%	
平成29年	53%	100%	
平成30年	56%	94%	
平成31(令和元年)年	97%	95%	
令和2年	98%	92%	
平均	74%	95%	

【追加情報】

	正職員	正職員 以外	
令和3年	52%	81%	
令和4年	46%	83%	
令和5年	48%	76%	
令和6年			
令和7年			
平均	49%	80%	

④男女の賃金の差違(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全職員	76%	83%	
正規職員	79%	82%	
非正規職員	87%	95%	

対象期間 : 令和4事業年度(令和4年4月1日から令和5年3月31日まで)

賃金 : 基本給、超過勤務に関する報酬、賞与等を含み、退職手当を除く

差違についての補足説明

＜正職員＞

女性よりも男性に総合職(管理職コース)を選択している職員が相対的に多いため、格差が生じていると考えられる。