

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

男女ともに全職員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

### 記

1. 計画期間： 2021年4月1日 ～ 2025年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を40%以上にする。

#### <取組内容>

- 2021年6月～ 各部署で上司が職員の育成計画を作成し、部署内で共有する。
- 2021年10月～ 男女が公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2022年4月～ 管理職候補となる男女職員に対し、管理職育成研修を実施する。

目標2：上位10%の職員一人当たりの月平均残業時間を20時間以内にする。

#### <取組内容>

- 2021年6月～ 全職員を対象に職場環境の改善、業務効率化に関するアンケートを実施する。
- 2021年10月～ アンケート結果を分析して職員に対し公示する。
- 2022年4月～ 部署ごとの平均残業時間を毎月集計し、各部署において部署長から残業時間削減のための取り組みを示す。

以上

2024年6月1日

女性活躍推進法に基づく情報公表は以下のとおりです

・採用した労働者に占める女性労働者の割合(2023年度)				
	女性割合	女性数	男性数	合計数
正規労働者	67.9%	38	18	56
非正規労働者	66.7%	6	3	9
全体	67.7%	44	21	65

・労働者に占める女性労働者の割合(2024年3月31日現在)				
	女性割合	女性数	男性数	合計数
正規労働者	62.4%	345	208	553
非正規労働者	67.4%	60	29	89
全体	63.1%	405	237	642

・男女別の育児休業取得率(2023年度)			
(常勤職員)	女性	男性	合計
育児休業対象者	13	7	20
育児休業取得者	25	8	33
取得率	192.3%	114.3%	165.0%

※ 非正規労働者には、男女ともに育児休業対象者はいなかった。

・男性の賃金に対する女性の賃金の割合	
区分	男女の賃金の差異
全労働者	74.5%
正規労働者	76.6%
非正規労働者	63.4%

対象期間： 2023年事業年度(2023年4月から2024年3月まで)  
賃金： 所定給与、時間外手当、賞与等を含み、退職金、通勤手当等を除く。  
正規労働者： 所定労働時間を勤務する常勤の労働者。  
非正規労働者： 正規雇用労働者以外の非常勤職員、嘱託を含み、派遣社員を除く。

以上