

## 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

2021年4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(2020年度)

|       | 女性割合  | 女性数 | 男性数 | 合計数 |
|-------|-------|-----|-----|-----|
| 常勤職員  | 67.2% | 41  | 20  | 61  |
| 非常勤職員 | 50.0% | 7   | 7   | 14  |
| 全体    | 64.0% | 48  | 27  | 75  |

・労働者に占める女性労働者の割合(2021年3月31日現在)

|       | 女性割合  | 女性数 | 男性数 | 合計数 |
|-------|-------|-----|-----|-----|
| 常勤職員  | 65.1% | 355 | 190 | 545 |
| 非常勤職員 | 66.0% | 70  | 36  | 106 |
| 全体    | 65.3% | 425 | 226 | 651 |

・男女別の育児休業取得率(2020年度)

| (常勤職員)  | 女性   | 男性  | 合計   |
|---------|------|-----|------|
| 育児休業対象者 | 11   | 8   | 19   |
| 育児休業取得者 | 18   | 3   | 21   |
| 取得率     | 164% | 38% | 111% |

※ 非常勤職員には、男女ともに育児休業対象者はいなかった。

以上