

女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表（令和4年7月公表）

女性活躍推進法第21条の規定に基づき、四万十町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（1）採用した職員に占める女性職員の割合

| | 目標（R7年度） | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 |
|-----|----------|------|------|------|------|
| 事務職 | － | 31% | 50% | 50% | 64% |
| 技術職 | － | 100% | 65% | 40% | 90% |

再任用者及び割愛採用者を除く。

（2）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

| | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 |
|-----|-------|------|------|------|
| 事務職 | 40% | 40% | 49% | 46% |
| 技術職 | 87% | 69% | 50% | 79% |

再任用者及び割愛採用者を除く。

（3）職員に占める女性職員の割合及び派遣労働者に占める女性労働者の割合

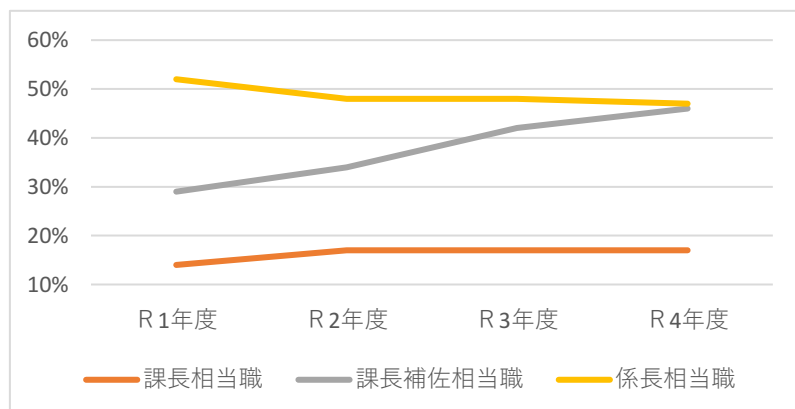
| | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 |
|----------|------|------|------|------|
| 一般行政職 | 40% | 40% | 42% | 43% |
| その他の職種 | 70% | 69% | 68% | 68% |
| 会計年度任用職員 | － | 83% | 75% | 83% |
| 派遣職員 | － | － | － | － |

（4）中途採用の男女別実績

| | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 |
|----|-------|------|------|------|
| 男性 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 女性 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |

（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

| | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | 伸び率 (R4-R1年度) |
|---------|------|------|------|------|------------------|
| 管理職割合 | 14% | 17% | 17% | 17% | 3% |
| 課長相当職 | 14% | 17% | 17% | 17% | 3% |
| 課長補佐相当職 | 29% | 34% | 42% | 46% | 17% |
| 係長相当職 | 52% | 48% | 48% | 47% | -5% |



(6) 機会の提供に資する制度の概要

- 各種ハラスメント等対策の整備状況
 - ・ ハラスメント等対策のための相談窓口を設置し、苦情の申出及び相談に対応している。
- 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
 - ・ 各種研修の開催・参加など、効率化に向けた取組を行っている。
 - ・ 女性職員の積極的な管理職等への登用に取り組んでいる。
- 中途採用の概要
 - ・ 必要に応じて、年齢制限のない経験者採用試験を実施する。

≪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≫

2 (1) 離職率 (令和3年度)

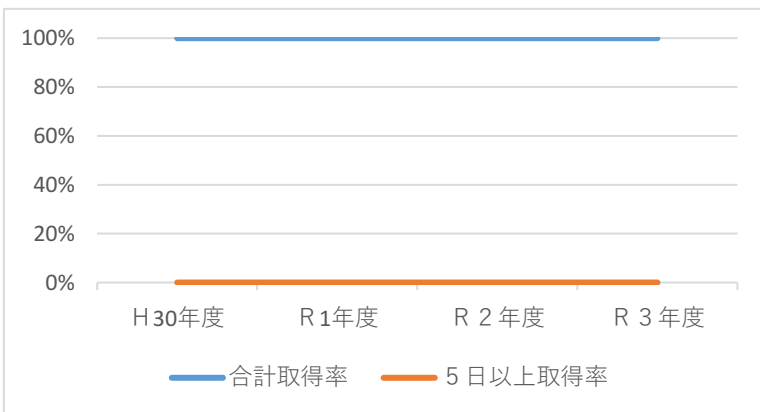
| | 離職率 | 離職者の年代別割合 | | | | | | | |
|------|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 20~24 | 25~29 | 30~34 | 35~39 | 40~44 | 45~49 | 50~54 | 55~59 |
| 男性職員 | 0.6% | | | | 0.3% | | | | 0.3% |
| 女性職員 | 1.5% | | 0.6% | | | 0.3% | | 0.3% | 0.3% |

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

| | 目標 (R7年度) | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 |
|----------|-----------|-------|------|------|------|
| 事務職 (男性) | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 技術職 (男性) | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% |
| 事務職 (女性) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 技術職 (女性) | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

(3) 男性職員の配偶者出産休暇 (3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

| | 目標 (R7年度) | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 |
|---------|-----------|-------|------|------|------|
| 合計取得率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 5日以上取得率 | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% |



(4) 超過勤務の状況 (令和3年度)

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

| | 本庁勤務職員 | 本庁外勤務職員 |
|----------|--------|---------|
| 管理職 | 0.1時間 | 0.3時間 |
| 管理職以外 | 12.1時間 | 7.8時間 |
| 会計年度任用職員 | 1.6時間 | 2.4時間 |
| 派遣労働者 | - | - |

ii) 上限を超えて勤務した職員数

| | 本庁勤務職員 | 本庁外勤務職員 |
|----------|--------|---------|
| 管 理 職 | 0人 | 0人 |
| 管理職以外 | 15人 | 3人 |
| 会計年度任用職員 | 2人 | 0人 |
| 派遣労働者 | - | - |

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況（令和3年1月1日～令和3年12月31日）

i) 平均取得日数 ※一般職員で20日以上付与されたものに限る。

全体 : 11.8 日 事務職 : 12.9 日 技術職 : 9.6 日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合 ※一般職員で20日以上付与されたものに限る。

全体 : 12.4 % 事務職 : 9.0 % 技術職 : 18.9 %

(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

- ・ 育児参加のための休暇等について、周知を行っている。
- ・ 年次有給休暇の計画的な取得などに取り組んでいる。
- ・ ノー残業デーを設けるなど、時間外勤務の削減に取り組んでいる。

女性活躍推進法第19条に基づく取組の実施状況の公表（令和4年7月公表）

1. 採用関係（採用試験による採用）

| 項目 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 |
|-----------|-------|-------|-------|
| 女性職員の採用割合 | 55% | 45% | 76% |

2. 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

育児休業：育児参加のための休暇等について、周知を行っている。

3. 長時間勤務関係

年次有給休暇：計画的な取得などに取り組んでいる。

時間外勤務：ノー残業デーを設けるなど、削減に取り組んでいる。

4. 配置・育成・教育訓練登用関係

人員配置：業務量等に見合う適正な人員配置に努めている。

育成・教育訓練：各種研修の開催・参加など、効率化に向けた取組を行っている。

登用：積極的な管理職等への登用に取り組んでいる。