

令和5年度 富田林市特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況公表

富田林市では、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「富田林市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通り取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条の規定に基づき、富田林市における女性の活躍状況を公表いたします。

〈女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績〉

○職員採用における女性の割合（任期の定めのない常勤職員）

（単位：％）

職員区分	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5
事務職	35	47	33	23	31.6
事務職以外	67	53	42	50	33.3

○管理的地位にある職員（管理職職員）に占める女性割合及び各役職段階に占める女性職員の割合

（単位：％）

役職段階	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5
管理職職員	21.7	22.4	23.5	21.7	22.8
部長級	5.3	12.5	11.8	6.3	6.3
次長級	14.3	6.3	12.5	6.3	7.1
課長級	21.4	23.2	23.2	22.6	23.1
課長代理級	25.7	25.4	26.6	25.0	26.7

○職員の給与の男女の差異

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
任期の定めのない常勤職員	89.3%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	84.0%
全職員	58.9%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 （男性の給与に対する女性の給与の割合）
部長・次長級	99.1%
課長級	98.1%
課長代理級	98.2%
係長級	95.4%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	94.3%
31～35年	94.8%
26～30年	90.3%
21～25年	89.5%
16～20年	86.1%
11～15年	87.5%
6～10年	85.8%
1～5年	87.3%

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

〈職員の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〉

○男女別の離職率（令和4年度）

（単位：％）

性別	離職率	24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～55歳	55～59歳
男性	1.4	0.0	25.0	12.5	0.0	12.5	37.5	0.0	12.5
女性	2.5	12.5	12.5	0.0	25.0	12.5	12.5	0.0	25.0

○男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 育児休業取得率

（単位：％）

性別	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5
男性	8.3	5.6	8.7	23.5	17.9
女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 育児休業の取得期間の分布状況（令和4年度）

（単位：％）

性別	1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
男性	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	0.0	0.0	3.7	0.0	14.8	48.1	33.3

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加の為の休暇取得率・平均取得日数（令和4年度）

	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5
取得率(%)	91.7	94.4	87.0	84.3	82.1
平均取得日数(日)	4.0	4.2	4.3	4.8	6.5

* R2までは出産補助休暇の取得状況の取得率・平均取得日数

○職員の勤務時間の状況に関する事項（令和4年度）

1. 管理的地位にある職員とそれ以外の職員の一人当たりの一月当たりの平均時間外勤務時間
管理職職員：24.5時間　それ以外の職員：7.7時間

2. 管理的地位にある職員とそれ以外の職員の月に45時間を超えて時間外勤務を行った人数
管理職職員：100人　それ以外の職員：70人

〈女性に対する職業生活に関する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
 - ・職務階層に応じて職員研修を継続的に開催
 - ・ハラスメントの相談窓口（人事課）を設置
 - ・ハラスメント相談員を配置
- 特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要
 - ・キャリアデザイン研修の実施により女性のキャリアアップを支援