

小川村 女性活躍推進法に基づく取組

◇ 女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表（令和5年11月公表）

1.採用関係

項目	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
女性職員の採用割合	0%	0%	50%	100%	採用なし	100%

（取組内容） 最低30%確保を目標

平成29年度・・・採用2名うち2名女性（事務職1 栄養士1）

平成30年度・・・採用者なし

令和元年度・・・採用2名うち2名女性（事務職1 看護師1）

令和2年度・・・採用2名うち1名女性（事務職1）

令和3年度・・・採用2名うち女性採用なし

令和4年度・・・採用1名うち女性採用なし

2.継続就業及び仕事と家庭の両立関係

項目	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
女性職員就業継続	100%	100%	100%	100%	92.9%	100%

（取組内容） 100%を継続することを目標

平成28年度・・・退職者なし

平成29年度・・・女性の退職者なし

平成30年度・・・女性14人中、1名が定年退職（看護職1）

現在まで、仕事、家庭の両立については良好である

3.超過勤務時間

項目	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度
1月当たりの平均超過勤務時間（時間）	10.3	9.4	9.6	9.2	8.6	7.4
超過勤務の上限を超えた職員数（人）	0	0	0	0	0	0

（取組内容） 上限を超える職員が発生しないこと及び平均超過勤務時間を平成29年度の時間未満に抑制

平成30年度・・・5月地震災害、7月豪雨災害に伴う伸びがあったが、上限を超える職員を出すことはなかった。

令和元年度・・・10月豪雨災害、3月豪雪に伴う伸びがあったが、上限を超える職員を出すことはなかった。

令和2年度・・・7月に梅雨前線豪雨災害に伴う伸びがあったが、上限を超える職員を出すことはなかった。

令和3年度・・・8月に梅雨前線豪雨災害に伴う伸びがあったが、上限を超える職員を出すことはなかった。

令和4年度・・・8月に線状降水帯豪雨に伴う災害で伸びがあったが、上限を超える職員を出すことはなかった。

性別役割分担意識の是正、固定的な役割分担の解消に努めた。

(取組内容)

研修実施 平成29年度・・・対話研修6人、コンプライアンス研修42人、新人研修2人 他
平成30年度・・・クレーム対応研修1人、説明力向上研修1人、コンプライアンス
研修2人、 研修2人、会計年度任用職員制度研修17人 他
令和元年度・・・中堅職員研修2人、コンプライアンス研修2人、新人研修2人
窓口接客とクレーム対応15人 他
令和2年度・・・中堅職員研修3人、CS・接客力向上研修1人、新人研修2人
公務員倫理研修13人 他
令和3年度・・・中堅職員研修2人、CS・接客力向上研修1人、新人研修2人
ハラスメント研修13人 他
令和4年度・・・セキュリティー研修2人、新人研修1人
窓口接客とクレーム対応15人 他