

巨理地区行政事務組合特定事業主行動計画の実施状況の公表について

(公表：令和3年5月1日)

女性活躍推進法第15条第6項及び第17条並びに次世代育成支援対策推進法第19条に基づき、令和2年度の実施状況について、次のとおり公表します。

1 目的

仕事と子育ての両立について職員が理解し、また、女性職員の個性と能力が十分に発揮されるよう協力し合う職場環境を目指す。

2 次世代育成支援対策の推進について

(1) 主な取組内容

- ・所属長への啓発等を通じ、計画的な年次休暇等の取得や超過勤務時間の縮減に取り組み、ワークライフバランスへの配慮を行った。

(2) 達成状況

・年次有給休暇の取得状況（令和2年実績）

【目標値：平均取得日数 12日以上】

職種別（男女別）		1人あたりの平均日数
日勤者（男性）		12.7
消防職員 （交替勤務）	男性	9.1
	女性	10.3
技能労務職（男性）		13.2

・超過勤務時間の状況（令和2年度実績）

【目標値：平均時間／月 20時間以下】

職種別（男女別）		1人あたりの平均時間／月
日勤者（男性）		18.3
消防職員 （交替勤務）	男性	9.1
	女性	10.3
技能労務職（男性）		2.0

3 女性職員の活躍の推進について

(1) 主な取組内容

- ・女性職員の意欲と適正に応じた人事配置に努め、各種研修に女性職員を派遣し、将来管理的地位にある役職を担える女性職員の育成（能力開発及び人材育成）を図った。

(2) 達成状況

- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（再任用含まず）

【基準日：令和3年4月1日現在】

	男性職員		女性職員	
	管理的地位	各役職段階	管理的地位	各役職段階
事務職員	2人(33.3%)	2人(33.3%)	—	—
消防職員	17人(13.9%)	37人(30.3%)	0人(0%)	0人(0%)
技能労務職	0人(0%)	0人(0%)	—	—

※ 管理的地位：課長級以上、各役職段階：係長級以上

【補足】女性消防職員は平成21年度から採用が始まったことから、現在は管理的地位及び役職段階の職員はいない状況です。

- ・管理職に占める女性職員の割合

【基準日：令和3年4月1日現在】

男女別	割合
男性職員	100%(19人)
女性職員	0%(0人)

【補足】上記同様に、女性職員については平均年齢や勤続年数が低いこともあり、管理職に占める女性職員の割合は0%となっております。

- ・採用試験における女性の受験者数割合

【目標値：女性の受験者数割合 6%以上】

消防職員	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
令和2年度	40人	90.9%	4人	9.1%
令和元年度	28人	96.6%	1人	3.4%
平成30年度	60人	96.8%	2人	3.2%

【補足】平成30年度は2次募集を含んでます。

・採用した職員に占める女性職員の割合

消防職員	男性職員		女性職員	
	人数	割合	人数	割合
令和2年度	6人	100%	0人	0%
令和元年度	4人	100%	0人	0%
平成30年度	2人	100%	0人	0%

【補足】事務職員、技能労務職員は上記期間中、採用実績はありません。

・男性職員における配偶者出産時休暇の取得率

【目標値：男性職員の取得率 100%】

年 度	令和元年度	令和2年度
対象職員数	4人	8人
取得職員数	1人	7人
取得率	25.0%	87.5%

・男性職員の育児参加のための休暇取得率

【目標値：男性職員の取得率 10%以上】

年 度	令和元年度	令和2年度
対象職員数	4人	8人
取得職員数	0人	0人
取得率	0%	0%

・職員の育児休業取得率

【対象：子供が生まれた職員及び申請があった職員】

年 度	令和元年度	令和2年度
対象職員数	4人	8人
取得職員数	0人	0人
取得率	0%	0%

【補足】対象職員は、すべて男性です。