

阿見町第2次特定事業主行動計画（後期計画）及び 阿見町特定事業主行動計画（後期計画） 実施状況報告

次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項、第21条に基づき、特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報を公表します。

1. 数値目標を設定した項目の達成状況

(1) 女性職員の登用の拡大

ア. 数値目標

管理職及び課長補佐相当職の女性職員割合を令和7年度までに30%とする。

イ. 実績

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	女性	男性	割合
R3年4月	7人	42人	14.3%
R4年4月	8人	46人	14.8%
R5年4月	8人	44人	15.4%

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

特別職

	女性	男性	割合
R3年4月	0人	3人	0.0%
R4年4月	0人	3人	0.0%
R5年4月	0人	3人	0.0%

部長

	女性	男性	割合
R3年4月	0人	6人	0.0%
R4年4月	0人	7人	0.0%
R5年4月	0人	6人	0.0%

課長

	女性	男性	割合
R3年4月	7人	33人	17.5%
R4年4月	8人	36人	18.2%
R5年4月	8人	35人	18.6%

課長補佐

	女性	男性	割合
R3年4月	6人	30人	16.7%
R4年4月	5人	29人	14.7%
R5年4月	4人	37人	9.8%

係長

	女性	男性	割合
R3年4月	19人	31人	38.0%
R4年4月	21人	29人	42.0%
R5年4月	23人	30人	43.4%

主任

	女性	男性	割合
R3年4月	60人	49人	55.0%
R4年4月	61人	56人	52.1%
R5年4月	61人	54人	53.0%

主事

	女性	男性	割合
R3年4月	53人	36人	59.6%
R4年4月	54人	39人	58.1%
R5年4月	51人	53人	49.0%

用務員

	女性	男性	割合
R3年4月	1人	1人	50.0%
R4年4月	1人	1人	50.0%
R5年4月	0人	1人	0.0%

合計

	女性	男性	割合
R3 年 4 月	146 人	189 人	43.6%
R4 年 4 月	150 人	200 人	42.9%
R5 年 4 月	147 人	219 人	40.2%

○管理的地位及び課長補佐相当職に占める女性職員の割合

	女性	男性	割合
R3 年 4 月	13 人	72 人	15.3%
R4 年 4 月	13 人	75 人	14.8%
R5 年 4 月	12 人	81 人	12.9%

○具体的な取り組み内容

- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向け、研修の公募を行い意識啓発の機会を創出した。
- ・女性職員の職域の拡大や研修等を通じたキャリア形成支援を実施した。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア. 数値目標

計画期間を通じて出産付き添い休暇及び育児参加休暇を完全取得できるよう周知徹底を図る。

イ. 実績

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び合計取得日数の分布状況

				取得日数の分布		
	取得者	対象者	取得率	1 日未満	1 日以上 2 日未満	2 日以上
R3 年度	4 人	7 人	57.1%	0.0%	20.0%	80.0%
R4 年度	8 人	8 人	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
R5 年度	10 人	11 人	90.9%	0.0%	10.0%	90.0%

○具体的な取り組み内容

- ・対象者に対し、子育て目的の休暇等の制度、手続きの説明を行った。
- ・父親となる職員の子どもの出生時の出産付き添い休暇及び育児参加休暇が取得しやすくなるように、業務分担の見直しを行った。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア. 数値目標

女性については取得率 100%を維持し、男性についても令和 6 年度までに取得率を 100%とする。

イ. 実績

○男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

正職員男性

	取得者	対象者	取得率	取得日数の分布					
				6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 1 年 6 月未満	1 年 6 月以上 2 年未満	2 年以上 2 年 6 月未満	2 年 6 月以上 3 年
R3 年度	2 人	7 人	28.6%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
R4 年度	6 人	8 人	75.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
R5 年度	12 人	11 人	109.1%	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

正職員女性

	取得者	対象者	取得率	取得日数の分布					
				6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 1 年 6 月未満	1 年 6 月以上 2 年未満	2 年以上 2 年 6 月未満	2 年 6 月以上 3 年
R3 年度	8 人	7 人	114.3%	0.0%	33.3%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%
R4 年度	3 人	3 人	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
R5 年度	9 人	10 人	90.0%	0.0%	12.5%	50.0%	37.5%	0.0%	0.0%

会計年度任用職員等男性

	取得者	対象者	取得率	取得日数の分布					
				6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 1 年 6 月未満	1 年 6 月以上 2 年未満	2 年以上 2 年 6 月未満	2 年 6 月以上 3 年
R3 年度	0 人	0 人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
R4 年度	0 人	0 人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
R5 年度	0 人	0 人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

会計年度任用職員等女性

	取得者	対象者	取得率	取得日数の分布					
				6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 1 年 6 月未満	1 年 6 月以上 2 年未満	2 年以上 2 年 6 月未満	2 年 6 月以上 3 年
R3 年度	0 人	0 人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
R4 年度	1 人	1 人	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
R5 年度	1 人	1 人	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

○具体的な取り組み内容

- ・育児休業等に関する資料をグループウェアへ掲示した。
- ・子どもの出生予定の申し出があった職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きの説明を行った。
- ・代替要員を確保した。
- ・父親となる職員とその所属長に対し、個別に育児休業の取得の勧奨を行った。

(4) 時間外勤務の縮減

ア. 数値目標

計画期間をとおして各職員の年間時間外勤務数について、360 時間以内とする。

イ. 実績

○時間外勤務時間数が 360 時間を超えた職員数（管理職以外）

	人数
R3 年度	63 人
R4 年度	71 人
R5 年度	64 人

正職員（管理職以外）

	職員一人当たり年間合計平均超過勤務時間数	一月当たりの 平均超過勤務時間数
R3 年度	235.2 時間	19.6 時間
R4 年度	267.8 時間	22.3 時間
R5 年度	233.7 時間	19.5 時間

会計年度任用職員等

	職員一人当たり年間合計平均超過勤務時間数	一月当たりの 平均超過勤務時間数
R3 年度	0.414 時間	0.034 時間
R4 年度	0.693 時間	0.057 時間
R5 年度	1.071 時間	0.089 時間

○具体的な取り組み内容

- ・3歳未満の子どもがいる職員の時間外勤務を免除する制度、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知した。
- ・一斉定時退庁日（ノー残業デー）を周知した。
- ・各所属長は時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、課内の調整等を実施した。
- ・時間外勤務の特に多い職員のいる課等の所属長による、要因分析及び改善策の検討を実施した。

(5) 年次休暇の取得促進

ア. 数値目標

年次休暇の取得日数を 15 日以上とし、1 年間の年次休暇の付与日数が 10 日以上の職員の年次休暇取得日数が 5 日未満の割合を 0%にする。

イ. 実績

○年次休暇の取得状況

	年次休暇平均取得日数	年間取得日数 5 日未満の者の割合
R3 年 1～12 月	12.45 日	6.0%
R4 年 1～12 月	12.38 日	9.1%
R5 年 1～12 月	14.33 日	3.8%

○具体的な取り組み内容

- ・職員が年間の年次休暇の取得目標日数を設定し、計画を作成した。
- ・各所属長へ課員の年次休暇の取得状況を通知した。
- ・各所属長は職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職員に対し計画的な年次休暇の取得を促した。
- ・会計年度任用職員についても、年次休暇の取得促進に努めた。

2. 女性の職業選択に資する情報の公表

<職業生活に関する機会の提供>

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	正職員			会計年度任用職員等		
	採用職員	女性	割合	採用職員	女性	割合
R3 年度	24 人	15 人	62.5%	49 人	37 人	75.5%
R4 年度	22 人	9 人	40.9%	49 人	35 人	71.4%
R5 年度	46 人	16 人	34.8%	69 人	43 人	62.3%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	正職員		
	受験者数	女性	割合
R3 年度	92 人	42 人	45.7%
R4 年度	151 人	61 人	40.4%
R5 年度	211 人	83 人	39.3%

(3) 職員に占める女性職員の割合

	正職員			会計年度任用職員等		
	男性	女性	割合	男性	女性	割合
R3 年 4 月	183 人	144 人	44.0%	64 人	236 人	78.7%
R4 年 4 月	192 人	148 人	43.5%	60 人	226 人	79.0%
R5 年 4 月	219 人	147 人	40.2%	63 人	238 人	79.1%

(4) その任用し、または任用しようとする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

- ・ハラスメントの防止等に関する規程及びハラスメント防止指針を策定し、ハラスメント相談員を任命した。
- ・ハラスメント防止のための研修を実施した。

<職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備>

(1) 平均勤続勤務年数の男女の差異

	全体	女性	男性
R3	15.0 年	10.6 年	18.5 年
R4	14.2 年	10.5 年	17.4 年
R5	14.4 年	10.5 年	17.2 年

(2) その任用す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制度の概要

- ・テレワーク推進のため、策定した在宅勤務実施要領の対象範囲の拡大、取得単位の見直し等、制度の見直し・拡充の検討を行った。