

## 有明広域行政事務組合女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

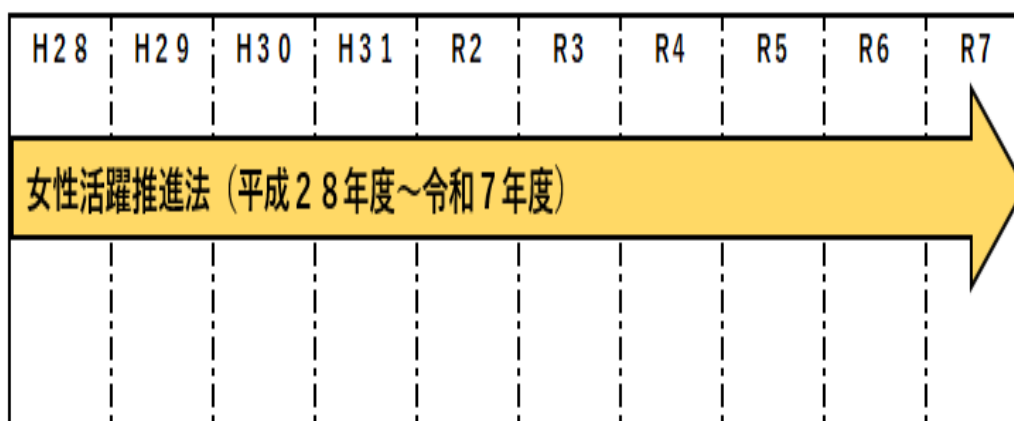
令和2年 4月 1日

有明広域行政事務組合 代表理事

有明広域行政事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）第1条第2項の規定、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「法」という。）第15条第1項に基づき、有明広域行政事務組合代表理事が策定する特定事業主行動計画である。

### 1 計画期間

本計画の期間は、法第15条に基づき令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。なお、令和5年度には検証し、実情に応じて改定を行うものとする。



### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

有明広域行政事務組合では、有明広域行政事務組合女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成29年4月1日公布）に基づき、女性職員の活躍を効果的に推進するため、管理職や職員に対し、情報提供等を実施する。また、「女性職員の活躍の推進に関する法律に関する特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置し、計画の内容について職員の意見を広く聴取し、計画の見直し等を行い、本計画の実効性を確保するよう努めるものとする。

《女性活躍の推進に関する法律に関する特定事業主行動計画策定・実施委員会》

《実施委員会》
次長
総務課長
介護保険課長
業務管理課長
業務管理課審議員

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果に基づいた女性職員の活躍を推進するための目標を設定し、その達成に向けた取り組みを本計画期間内において行う。

(1) 現状把握について

① 採用状況

令和元年度	採用職員	2名			
	男性	1名	女性	1名	女性採用割合 50.0%
令和2年度	採用職員	4名			
	男性	3名	女性	1名	女性採用割合 25.0%
	2ヶ年女性採用割合	33.3%			

② 平均した継続勤務年数の男女差

令和2年度	全体平均	14.5年			
	男性平均	17.8年	女性平均	6.0年	差 11.8年

③ 各月ごとの平均超過勤務時間の状況

令和元年度実績 女性

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間	7 : 42	7 : 00	5 : 42	3 : 18	1 : 48	3 : 30
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	7 : 30	5 : 06	4 : 36	4 : 12	3 : 06	4 : 30

令和元年度実績 男性

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間	6 : 00	5 : 28	4 : 55	2 : 51	1 : 51	4 : 55
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	19 : 09	2 : 23	2 : 09	2 : 55	1 : 28	2 : 14

令和元年度実績 全体

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
時間	5 : 10	4 : 42	4 : 01	2 : 20	1 : 24	3 : 18
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	10 : 48	2 : 44	2 : 28	2 : 40	1 : 40	2 : 28

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度 全体 7名

男性 7名 女性 0名 女性割合 0%

事務局			
	総数 (人)	女性 (人)	女性割合
課長級以上	7	0	0.0%
課長補佐級	2	0	0.0%
係長級	6	2	33.3%
合計	15	2	13.3%

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合

令和2年度 全体26名 (係長相当職以上管理職を除く)

男性16名 女性8名 女性割合 30.8%

⑥ 男女別の育児休暇率及び平均取得期間

令和元年度

性別	取得者数	育児休業取得率	平均取得日数
男性	0名	0.0%	一日
女性	2名	100.0%	299.5日

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

令和元年度 取得率 0.0%

平均取得期間 0日

(2) 数値目標、取組及び実施時期等

① 職員採用関係

新規採用者の女性割合は、令和元年度から令和2年度の実績は33.3%であり、今後においても採用情報をホームページや広報等を活用し幅広く周知し、女性の採用試験の採用割合が平均20%以上を維持できるよう努める。

② 継続就業及び仕事と家庭の両立

出産を控えている全ての男女に対し、管理職員又は総務課担当者による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の採用促進等に関する助言を行い、育児休業（部分休業の取得も含める。）を取得する男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を5%以上にする。

4 進捗管理

本計画において、設定した2つの目標については、毎年その状況を把握して公表を行い、また必要に応じて本計画の修正を行う。