

特定事業主行動計画の実施状況の公表（令和4年1月）

●次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の実施状況

1 超過勤務の縮減 単位：時間

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
平均時間外	282.5	228.8	111.7	103.8	115.3	103	105.2

※時間外勤務手当支給の対象となった時間数/職員数

2 年次有給休暇の取得日数（目標：令和3年度までに15日以上） 単位：日

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
平均取得日数	12.0	12.4	13.6	12.3	12.3	11.2	11.9

※総取得日数/対象職員数

3 特別休暇の取得促進 単位：日

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
子の看護	2.6	1.9	1.9	2.2	2.2	1.8	2.0

※総取得日数/対象職員数

●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第17条に基づく女性の職業選択に資する情報

1 女性職員の採用割合

年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
採用職員数	1	5	4	3	6	3	3
女性職員数	1	2	2	3	2	3	2
女性比率	100%	40%	50%	100%	33.3%	100%	66.7%

2 男女別の育児休業取得率（目標：令和3年度までに男性13%女性80%以上）

年度	平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
取得対象者数	16 (4)	5 (1)	18 (6)	9 (6)	17 (2)	8 (2)	13 (3)	8 (1)	11 (1)	7 (2)	7 (1)	6 (1)	7 (2)	7 (2)
取得者数	1 (0)	5 (1)	1 (0)	9 (6)	0 (0)	8 (2)	0 (0)	8 (1)	0 (0)	7 (2)	1 (1)	6 (1)	2 (0)	7 (2)
取得率	6.3% (0%)	100% (100%)	5.5% (0%)	100% (100%)	0 (0%)	100% (100%)	0 (0%)	100% (100%)	0 (0%)	100% (100%)	14.3% (100%)	100% (100%)	28.6% (0%)	100% (100%)

※3歳未満の子供を養育している職員数・割合

()内は当該年度新たに対象となった職員数・割合

3 男性の配偶者出産休暇取得率

年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
取得対象者数	4	6	2	3	1	3	2
取得者数	4	5	2	3	1	3	2
取得率	100%	83%	100%	100%	100%	100%	100%

4 女性の登用割合（目標：令和 3 年度までに役職者登用率を 30%以上）

役職等		平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
課長級	職員数	12	14	14	14	14	14	14
	うち女性	2	2	2	2	3	2	2
	割合	16.6%	14.3%	14.3%	14.3%	21.4%	14.3%	14.3%
係長級	職員数	31	33	34	33	33	33	33
	うち女性	6	6	7	8	8	8	9
	割合	19.3%	18.2%	20.6%	24.2%	24.2%	24.2%	27.3%
役職者合計	職員数	43	47	48	47	47	47	47
	うち女性	8	8	9	10	11	10	11
	割合	18.6%	17.0%	18.8%	21.3%	23.4%	21.3%	23.4%
職員総数	職員数	114	116	118	120	124	126	130
	うち女性	36	36	37	42	45	50	55
	割合	31.6%	31.0%	31.4%	35.0%	36.2%	39.7%	42.3%

●その他の施策と目標に係る実施状況

施策と目標	実施状況
妊娠中及び出産後における配慮	業務分担の見直し等を行った。
男性の子育て目的の休暇等の取得促進	人事係より制度を説明し、取得を促した。
育児休業を取得しやすい環境の整備	育児休業等に関する制度等の資料により対象者に事前説明を実施した。代替職員を確保し、休業取得後の職場環境を配慮した。育児休業からのスムーズな復帰のため、復帰前アンケート・面談、研修を実施した。
超過勤務の縮減	ノー残業デーを実施し、定時退庁できない部署を把握した。
休暇の取得の促進	課長会議を通し夏季休暇の取得と合わせて有給休暇の取得を促した。
職員の意識改革	課長・係長を対象にハラスメント研修を行い、働きやすい職場づくりに対する意識を高めた。