

「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」にかかる
令和元年度実施結果について

令和2年7月31日 公表

1 実施結果

(1) 把握時点：令和2年4月1日 把握期間：令和元年度

(2) 把握項目

① 採用関係（採用した職員に占める女性職員の採用割合）

職員	0.0%
会計年度任用職員	0.0%

【状況】

- ・新規職員の令和2年4月1日採用者は男性1名のみ。
- ・会計年度任用職員は全て男性。

② 継続就業関係（平均継続勤務年数の男女の差異）

職員	9年8か月
会計年度任用職員	—

【状況】

- ・平均継続勤務年数は、男性が19年2か月，女性が9年6か月である。
- ・男性職員18名と女性職員2名の比較（構成市からの派遣職員は除く）であり，女性職員の内1名は採用3年目であることから差異が大きい。

③ 長時間勤務関係

ア 超過勤務の状況

(単位：時間)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	年間
事務局長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
他の職員	8	2	1	2	3	20	15	1	4	2	2	3	63
非常勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

イ 超過勤務を命じることができる上限（45時間/月，360時間/年）を超えて勤務した職員数

事務局長	0人
事務局長以外の職員	3人
非常勤	0人

【状況】

- ・アは職員及び非常勤の平均超過勤務時間である。
- ・9月と10月は台風被害による大規模停電があり，応急給水業務等があったことによる。
- ・4月に職員2名が，9月に職員1名が各々45時間を超えて超過勤務を行った。

④ 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係（各役職における女性の割合）

	局長級	次長級	係長級
職員	0.0%	0.0%	0.0%
会計年度任用職員	—	—	—

【状況】

- ・女性職員 2 名のうちの年長者の職位が副主査（経験年数等から）であり、係長級以上の職員がいない。
- ・女性職員のキャリア形成に向けた教育訓練の体制整備は十分ではない。

⑤ 仕事と家庭の両立関係

ア 男女別の育児休業取得率

	男性	女性
職員	0.0%	0.0%
非常勤	—	—

イ 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

取得期間	1月まで	3月まで	半年まで	半年超
職員（男）	0人	0人	0人	0人
職員（女）	0人	0人	0人	0人
非常勤	—	—	—	—

【状況】

- ・育児休業取得の対象となる3歳未満の子どもを養育している職員は、男性が3名、女性が1名で、そのうち育児休業を取得した職員は無い。男性職員のうち2名は配偶者が育児休業を取得中であつた。
- ・3歳未満の子の育児が必要な非常勤職員はいなかった。

ウ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

	配偶者出産	育児参加
職員	—	0.0%
非常勤	—	—

エ 男性の配偶者出産休暇の取得日数の分布状況

	1日	2日	3日
職員	—	—	—
非常勤	—	—	—

オ 男性の育児参加休暇の取得日数の分布状況

	0日	1～4日	5日以上
職員	2名	0名	0名
非常勤	—	—	—

【状況】

- ・配偶者が出産した職員はいなかった。
- ・育児参加休暇は対象職員2名とも取得しなかった。

⑥ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

被害防止研修や制度の周知	未措置
相談窓口の設置	未措置
相談を受けた際の対応マニュアルの整備・周知	未措置

【状況】

・制度の周知，相談窓口の設置及び対応マニュアルの整備等，いずれも措置されていない。

(3) 目標の達成状況

目標1：計画期間内に，将来の人材育成を目的とした教育研修への女性職員の受講率を100%にする。

達成状況：0% 千葉県自治研修センター主催の「女性活躍推進研修」への参加を計画していたが，業務の都合により参加できなかった。

目標2：計画期間内に男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%に維持し，育児参加休暇の取得率を50%以上にする。

達成状況：配偶者出産休暇取得率 0% ⑤ウ・エのとおり。

育児参加休暇取得率 0% ⑤ウ・オのとおり。