

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

蕪崎市特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

<職業生活における機会の提供に関する状況>

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	目標 (R7.4.1)	R2 (参考)	R3	R4	R5	R6
男性	—	3	3	4	9	7
女性	—	8	3	3	4	7
割合 (%)	50	72.7	50.0	42.8	30.8%	50.0%

※ 毎年4月1日現在(病院医療職除く)

(2) 職員に占める女性職員の割合

年度	R2 (参考)	R3	R4	R5	R6
男性	119	118	114	128	124
女性	121	121	111	120	121
割合 (%)	50.4	50.6	49.3	48.4%	49.4%

※ 毎年4月1日現在(病院医療職除く)

(3) 管理的地位にある職員の女性職員の割合

年度	目標 (R7.4.1)	R2 (参考)	R3	R4	R5	R6	伸び率 (対前年比)
男性	—	21	22	22	21	21	—
女性	—	5	5	4	3	5	66.7%
割合 (%)	10.0	19.2	18.5	15.4	12.5%	19.2%	153.6%

※ 毎年4月1日現在(病院医療職除く)

(4) 担当リーダー相当職に占める女性職員の割合

年度	目標 (R7.4.1)	R2 (参考)	R3	R4	R5	R6	伸び率 (対前年比)
男性	—	28	26	24	24	24	—
女性	—	12	14	14	17	18	5.9%
割合 (%)	30.0%	30.0	35.0	36.8	41.5	42.9%	103.4%

※ 毎年4月1日現在(病院医療職除く)

(5) 機会の提供に資する制度の概要

- ・ セクシャルハラスメント等対策の整備状況
- ・ 一元的窓口の設置し、職員研修の実施
- ・ 女性管理職育成のため管理職向けセミナー等への参加
- ・ 中途採用の実施
- ・ 年齢制限のない社会人枠（経験者）試験を実施

<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状況>

(1) 離職率及び離職者の年代別男女別の割合 (%)

年 度	全体 (率)	～24	～29	～34	～39	～44	～49	～54	～59
男	4.7	—	—	—	1.6	—	0.8	2.3	—
女	4.2	—	2.5	—	—	0.8	0.8	—	—

※ R5.4～R6.3（病院医療職除く）

(2) 育児休業の取得率及び取得期間の分布状況等

・ 取得率

年 度		目 標 (R7)	R2	R3	R4	R5
男 性	取得者数	—	1	0	2	2
	対象者数	—	8	7	5	9
	取得率	10.0	12.5	0.0	40.0	22.2
女 性	取得者数	—	7	7	6	8
	対象者数	—	7	7	6	8
	取得率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※ R5.1～12（暦年）

・ 取得期間の分布状況

期 間	～ 5 日	～ 14 日	～ 1 月	～ 3 月	～ 6 月	～ 9 月	～ 12 月	～ 24 月	24 月 ～
男						1 人			
女							3 人	4 人	1 人

※ R5.4～R6.3（年度中）

(3) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率

年 度	目標 (R6)	R2	R3	R4	R5
取得者数	—	3	4	4	5
対象者数	—	8	7	8	7
取得日数	—	3	12	17	16
取得率(%)	100.0%	37.5	57.1	50.0	71.4

R5.1～12(暦年)

(4) 超過勤務の状況

- ・1人当たりの1月あたり平均超過勤務時間

年 度		R2	R3	R4	R5
本 庁	管理職	—	—	—	—
	管理職以外	7.7	8.7	9.7	12.9
以 外	管理職	—	—	—	—
	管理職以外	1.8	6.4	2.3	3.9

(病院・教育委員会を除く)

※：本庁以外：健康づくり課・長寿介護課・上下水道課・保育園

(5) 年次有給休暇の取得状況

- ・1人あたり平均取得日数、取得が5日未満の職員数の割合

年度	R2	R3	R4	R5
対象職員数	154	161	157	165
取得日数	1,315	1,522	1,322	1,630
1人あたり(日)	8.5	9.5	11.8	9.9
5日未満の職員数	32	30	36	22
割合(%)	20.8	18.6	22.9	13.3

(病院・教育委員会・保育園を除く)

(6) 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等

- ・テレワークの推進
- ・育児・介護休暇制度の周知(ハンドブックなど)