

特定事業主行動計画 実施状況等【R5年度】

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項に基づき、本計画の目標値に対して令和5年度の実績を公表します。数値目標に対して、（達成・努力・未達成・評価不可）で評価をします。

【 目標項目①：バランスの良い組織構成 】

実績 (R4)	実績 (R5)	目標値 (R7)	評価
◆女性職員の割合 全体 40% 採用者 — (採用なし)	◆女性職員の割合 全体 44% 採用者 — (採用なし)	◆女性職員の割合 全体 50% 採用者 50%	努力
<p>(実施内容と課題) 男性職員 1 名が退職したため、女性職員の割合が向上しました。 引き続き、性別を問わず働きやすい職場づくりに努めます。</p>			

【 目標項目②：時間外勤務の縮減 】

実績 (R4)	実績 (R5)	目標値 (R7)	評価
◆年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) 7.2 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	◆年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) 8.5 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	◆年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) 6.5 時間/人 ◆時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ 0 人	努力
<p>(実施内容と課題) 例外的に業務量の多い1年でしたが、職場全体で「残業をしない」方針を共有し、業務計画を見直したりの業務を助け合ったりのことで上記の結果となりました。 今後はフレックスタイム制の導入を検討し、本人が働きやすい時間を選び動くことができる組織を目指します。</p>			

【 目標項目③：女性職員の活躍機会の増加 (各役職段階に占める女性割合) 】

実績 (R4)	実績 (R5)	目標値 (R7)	評価
3級：100% 4級：50%	3級：100% 4級：50%	3級：50% 4級：50%	努力

(実施内容と課題)

昇格・降格はなく、昨年同様の実績となりました。

今後も性別を問わず、本人の希望と能力に応じた役割で働くことができる組織を目指します。

【 目標項目④：育児参加率の向上 】

実績 (R4)	実績 (R5)	目標値 (R7)	評価
◆育児休業取得率 男性 0%、女性 100%	◆育児休業取得率 男性 0%、女性 100%	◆育児休業取得率 男性 30%、女性 75%	努力
◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 0%	◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 0%	◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%	

(実施内容と課題)

育児休業について、対象者は男性 0 名、女性 2 名でした。

配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象者は 0 名でした。

【 目標項目⑤：ハラスメントに対する啓発活動 】

実績 (R4)	実績 (R5)	目標値 (R7)	評価
◆研修や意識啓発の機会 回覧にて対応	◆研修や意識啓発の機会 回覧にて対応	◆研修や意識啓発の機会 年 1 回以上	達成

(実施内容と課題)

職員の意識向上につながる資料を回覧にて共有しました。

今後もハラスメントを未然に防ぐことができるよう、意識啓発を継続していきます。

【 目標項目⑥：年次有給休暇取得率の向上 】

実績 (R4)	実績 (R5)	目標値 (R7)	評価
◆年次休暇：(正規職員) の平均	◆年次休暇：(正規職員) の平均	◆年次休暇 (正規職員) の平均	努力

取得日数：14.2日 ◆取得日数が5日未満の職員割 合：20%	取得日数：10.8日 ◆取得日数が5日未満の職員割 合：14%	取得日数：10.1日 ◆取得日数が5日未満の職員割 合：10%	
<p>(実施内容と課題)</p> <p>人間的な成長につながる時間を過ごすことを人材育成の軸としており、有給休暇の活用はそれに大きく貢献します。 一方、有給休暇の取得が義務となることを苦に感じる職員もいるため、「自分のペース」「自分の意思」で取得ができる環境を整えていきます。</p>			

* 会計年度任用職員については勤務条件等が正規職員と異なるため、計画の対象とはしていませんが、実績の対象には含めていません。