

## 第2次まんのう町特定事業主行動計画実施状況

(公表日:令和3年9月1日)

次世代育成支援対策推進法(第19条5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(第19条第6項)に基づく、まんのう町特定事業主行動計画の令和2年度の実施状況について公表します。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(第21条)に基づく、女性の職業選択に資する情報も公表します。

### 1. 職員の勤務環境に関するもの

#### ○ 男女別の育児休業取得率

性別	区分	H27	H28	H29	H30	R元	R2
男	対象者数	1	2	2	2	1	1
	取得者数	0	0	0	0	0	0
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
女	対象者数	5	1	2	5	5	8
	取得者数	4	1	2	5	4	8
	取得率	80%	100%	100%	100%	80%	100%

#### ○ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

区分	H27		H28		H29		H30		R元	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
4月	10.1	5.0	10.7	3.3	9.6	5.3	8.2	4.8	10.0	6.8
5月	8.5	4.2	6.5	2.7	6.3	4.6	5.3	5.7	8.4	7.5
6月	6.2	4.2	6.5	3.6	5.4	4.1	4.6	4.8	6.6	6.7
7月	6.9	3.8	4.9	4.3	4.1	5.3	10.7	4.6	8.5	7.2
8月	5.5	5.0	4.2	3.5	0.5	0.1	6.3	3.7	5.2	3.4
9月	5.2	3.5	3.2	3.4	9.8	7.9	7.6	3.2	4.2	4.6
10月	4.5	4.7	3.6	3.0	6.6	5.3	3.8	4.7	5.0	4.0
11月	5.2	3.6	4.7	2.7	7.7	4.7	4.1	4.9	5.2	6.0
12月	4.0	4.4	3.8	2.4	4.1	4.8	3.7	5.0	4.9	4.7
1月	9.0	5.0	6.4	3.4	6.4	4.1	4.9	4.7	4.3	4.6
2月	8.5	4.2	8.0	3.5	9.7	3.2	6.5	4.4	7.3	4.5
3月	7.3	3.7	8.3	3.7	8.5	4.4	7.9	5.8	5.9	6.7
平均	6.7	4.3	5.9	3.3	6.5	4.5	6.1	4.7	6.3	5.5

区分	R2								
	男	女							
4月	6.5	6.1							
5月	6.9	4.1							
6月	3.7	3.2							
7月	3.5	3.5							
8月	2.7	2.8							
9月	2.3	5.0							
10月	3.2	4.3							
11月	3.3	5.5							
12月	2.6	4.4							
1月	6.1	4.6							
2月	4.6	6.0							
3月	4.8	8.5							
平均	6.7	7.4							

○ 職員の年次有給休暇取得日数(育児休業などの長期休業職員を除く)

区分	H27	H28	H29	H30	R元	R2
総取得日数	1,261.5	1,767.5	1,823.5	1,950	1,927	1897.5
対象職員数	170	192	191	202	208	210
平均取得日数	7.4	9.2	9.5	9.7	9.3	9.0

2. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

○職員に占める女性職員の割合

区分	H27	H28	H29	H30	R元	R2
事務職員	21.3%	21.7%	21.5%	21.8%	21.9%	24.8%
専門職員	100%	98.3%	98.4%	98.5%	100%	100%
現業職員	71.4%	69.2%	69.2%	69.2%	66.7%	63.6%

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	H27	H28	H29	H30	R元	R2
課長級	0%	0%	5.88%	5.88%	6.67%	6.25
課長補佐級	29.3%	24.3%	25.7%	29.7%	31.43%	24.24
管理職登用率	21.1%	16.9%	19.2%	22.2%	24.0%	18.36

※女性職員の管理職登用率は、25%以上にする。

### ○採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	H27	H28	H29	H30	R 元	R2
事務職員	0%	16.7%	33.3%	100%	0%	40%
専門職員	100%	90%	84.6%	100%	100%	100%
現業職員	-	-	-	-	-	-

### 3. 実施状況

『1. 職員の勤務に関するもの』では、「職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間」が増加しており、特に女性の時間外勤務時間が増加傾向にあります。これは、新型コロナウイルスの対応等による増加と事務処理内容の増加等により、勤務時間内に業務処理ができない多忙な時期が増えていることが考えられます。

『2. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて』は、「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」が減少し、「職員に占める女性職員の割合」は、ほぼ横ばい状況です。

以上のように令和2年度は、取り組みによる成果が見られませんでした。また、前期期間を評価すれば、向上した部分はあるものの、まだまだ男性職員の子育てへの積極的な参加ができておらず育児休暇取得などが活用されておられません。また、女性職員の活躍推進の取り組みも更なる努力が必要です。令和3年度からの後期期間では、より一層の職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と「職員誰もが働きやすい職場づくり」を目指して、推進、周知徹底をする必要があります。