

女性活躍推進法に基づく
富岡町特定事業主行動計画



令和2年4月
福島県富岡町

1. はじめに

少子高齢化により将来的な労働力の減少が予想される中、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）が、10年間の時限立法として整備されました。また、令和元年6月には、情報公表の強化等を内容とする法改正が行われ、国・地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、特定事業主として「特定事業主行動計画」を策定し、職場の女性活躍に向けた取組を進めることとなります。

職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意志によって職業生活を営む女性一人ひとりが活躍できるよう、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることや性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、その個性と能力が十分に発揮できるよう、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定します。

2. 策定主体

法第19条に基づき、富岡町、富岡町議会、富岡町農業委員会、富岡町選挙管理委員会、富岡町監査委員会、富岡町教育委員会が合同で策定します。

3. 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日の6年間

※計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 本計画の対象

富岡町職員

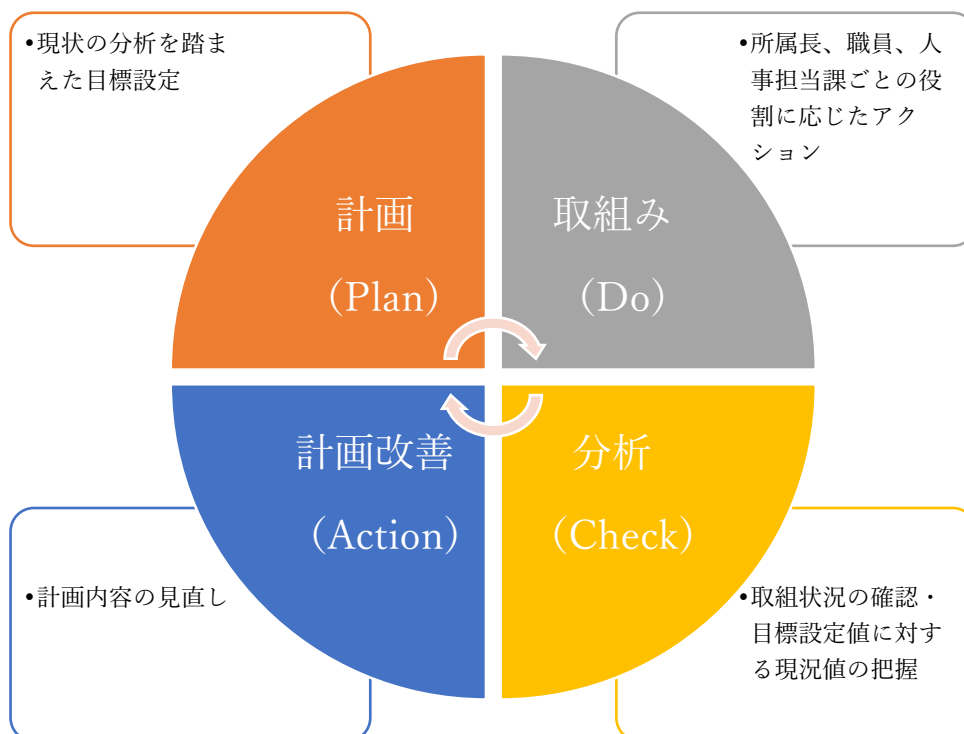
5. 女性職員の活躍の推進に向けた取組体制等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が計画主体となり、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況の把握や課題の検討、必要に応じた見直しを行います。

また、効果的に推進するために、管理職はもとより、全ての職員が計画内容を理解し、組織全体で総合的に取り組んでいきます。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等について、年1回以上評価・検証を行います。

【PDCA サイクルによる事業の進捗管理】

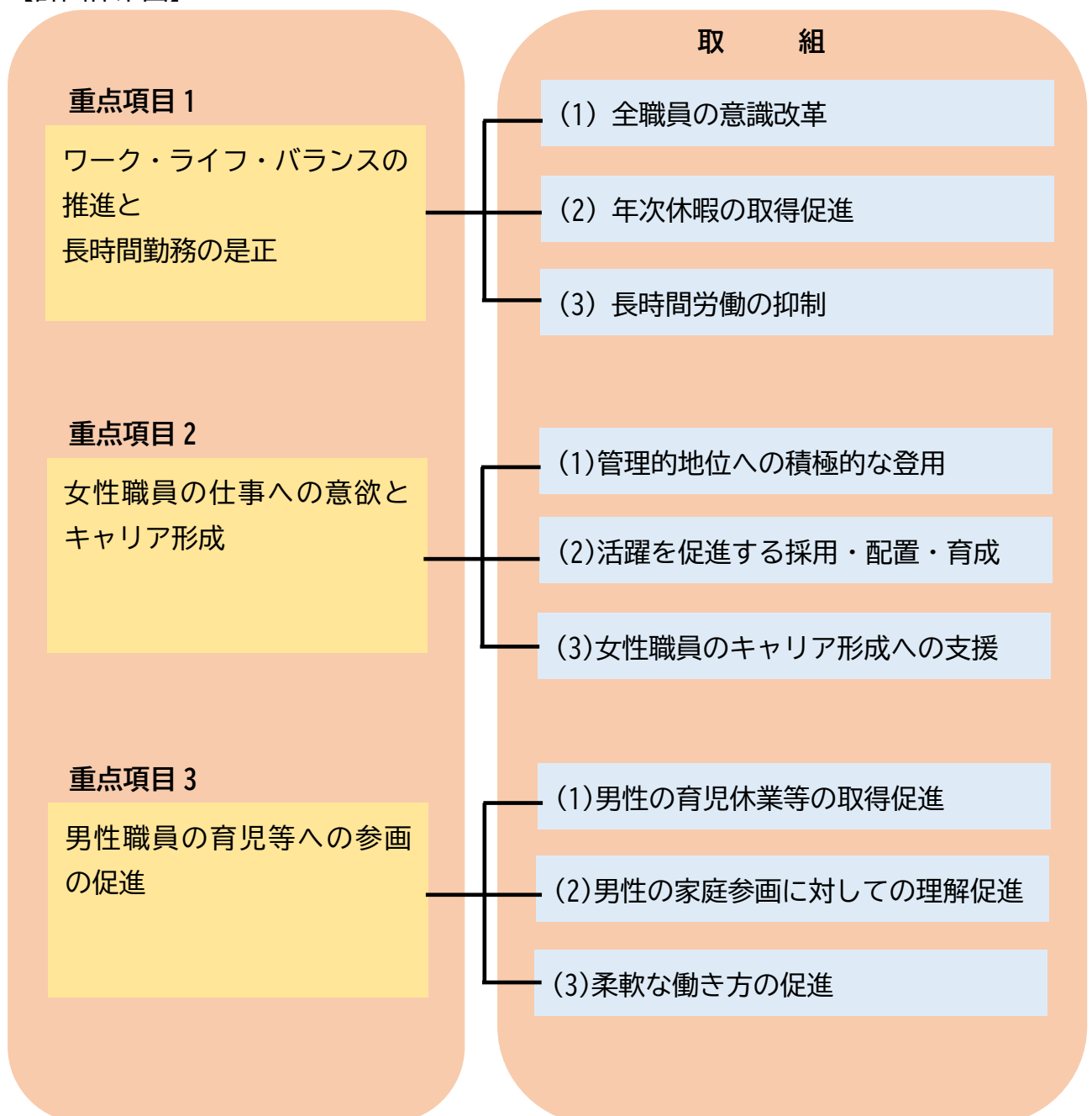


6. 計画の体系

計画の体系は、3つの重点項目と9つの取組で構成します。

また、それぞれの取組に対して目標を設定し、女性の職業生活における活躍を推進します。

【計画体系図】



7. 目標達成に向けた取組

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、子育て等の時間や家庭生活に係る個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、「ワーク・ライフ・バランス」の実現のため、目標を設定し、達成に向けた取組を進めます。

重点項目1

ワーク・ライフ・バランスの推進と長時間労働の是正

目標1： 毎年度、年次休暇取得日数が5日未満の職員割合10%以下を目指す。

取組項目	取組内容
(1)全職員の意識改革	<p><u>□効率的な組織づくり</u></p> <p>職員のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、組織全体で仕事そのものを見直し、優先順位の低い事業の廃止・縮小・集約化など、抜本的な改革を推進するとともに、子育てや介護などの事情を抱える職員を含む全職員が責任を果たし活躍できるよう、職場環境の構築及び職員の意識改革を推進します。</p> <p><u>□内容</u></p> <p>①管理職の職場マネジメントの徹底</p> <p>管理職員は、職員が育児や介護を行うことを、職員に「生活者の視点」を身につけさせる機会として認識し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら職場全体の状況を正確に把握するなど、職場マネジメントの徹底を図り、職員が各種制度を活用しやすい環境づくりに取り組みます。</p> <p>②自分の働き方を見直す機会の提供</p> <p>働き方改革に関するセミナー等への参加や富岡町職員提案規程に基づく業務の見直しなどについての新たな発想の取入れなど、職員一人ひとりがこれまでの自分の働き方を見直す機会を提供します。</p>

取組項目	取組内容
(2)年次休暇の取得促進	<p data-bbox="603 293 1075 327">□年次有給休暇の計画的な取得促進</p> <p data-bbox="603 342 1390 528">各種休暇制度は、職員の心身の疲労や勤労意欲を回復させ、健康で充実した生活の継続や職務の生産性の向上を図り、効率的な行政運営や公共サービスの提供につなげるとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援します。</p> <p data-bbox="603 593 663 627">内容</p> <p data-bbox="603 645 1134 678">①休暇を取得しやすい環境づくりの推進</p> <p data-bbox="632 694 1390 831">管理職員は、自ら率先して年次休暇を取得するなど、全職員が計画的に年次休暇を取得するよう、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。</p> <p data-bbox="603 896 1342 929">②夏季休暇等との組み合わせによる連続休暇の取得促進</p> <p data-bbox="632 945 1390 1032">ゴールデンウィーク、国民の休日及び夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。</p> <p data-bbox="603 1097 1046 1131">③年次休暇の取得目標設定の徹底</p> <p data-bbox="632 1146 1390 1283">全職員が取得目標を定め、健康で充実した生活の継続や職員の心身の疲労・勤労意欲の回復、効率的な業務運営につながるよう、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。</p> <p data-bbox="603 1348 1310 1382">④ライフスタイルの充実を目的とした休暇取得の推進</p> <p data-bbox="632 1397 1390 1534">職員や家族の誕生日等の記念日、趣味等を楽しむ機会として、ライフスタイルの充実のための年次休暇の取得促進を図ります。</p>

目標 2 : 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間 45 時間以下を目指す。

取組項目	取組内容
(3)長時間労働の抑制	<p>□時間外勤務の是正と業務改善の推進</p> <p>平成 31 年 4 月の働き方改革関連法案の施行により、本町においても、令和元年 11 月より「月 45 時間、年間 360 時間（特例業務等除く）」の上限を定めました。職員一人ひとりがメリハリのある業務遂行に努めるとともに、全職員がワーク・ライフ・バランスを保てるよう、時間外勤務の縮減に向けた組織や個人の適正な業務配分、改善を推進します。</p> <p>内容</p> <p>①事務の簡素合理化の推進</p> <p>庁内における関係部署との会議やヒアリング等については、勤務時間内に行うことを原則とすることや、会議資料作成に関しては、最小限にとどめるとともに、時間外勤務を前提とするような依頼（夕方に依頼して翌朝提出期限等）は原則行わないよう適切な対応を徹底します。</p> <p>②時間外勤務時間の上限規制の徹底</p> <p>時間外勤務の「月 45 時間、年間 360 時間（特例業務等除く）」の上限を超える職員が出ないように、職員一人ひとりがこの原則を再確認し、職員の心身の健康に配慮する取組を進めます。</p> <p>③業務の見える化などの業務手法の改善</p> <p>組織内において業務の無駄をなくし、職員間で一人ひとりの仕事をカバーし合えるよう、庁内でのコミュニケーションをより強化し、チームで仕事をするというスタイルを確立するとともに、各々の仕事を「見える化」するための業務手順や手法の見直し、業務の正確性・効率性を高めるためのマニュアルの作成など、各部署の状況に応じた業務改善を推進します。</p>

重点項目 2

女性職員の仕事への意欲とキャリア形成

目標 1 : 管理的地位に占める女性割合 25%以上を目指す。

取組項目	取組内容
(1)管理的地位への積極的な登用	<p data-bbox="603 548 898 584"><u>□女性職員の意欲向上</u></p> <p data-bbox="603 600 1394 786">多様化する住民ニーズに対応するため、優れた能力を有すると認められる女性職員のキャリア形成を適切に促進する観点から、管理職をはじめ、管理的地位への登用を積極的に行い、女性職員の意欲向上を図る取組を推進します。</p> <p data-bbox="603 853 667 889"><u>内容</u></p> <p data-bbox="603 904 954 940">①管理職への積極的な登用</p> <p data-bbox="632 956 1394 1142">女性職員の能力や経験を考慮した管理職への積極的な登用をはじめ、管理職員への登用も視野に入れた昇任など、子育て中であってもキャリア形成を可能とする仕組みを構築します。</p> <p data-bbox="603 1209 839 1245">②柔軟な人事管理</p> <p data-bbox="632 1261 1394 1447">職員数の男女比を比較し、将来的に管理職として活躍する女性職員を育成する観点から、出産・子育て期を超えてから管理職となるために必要な職務を経験させる機会を付与することなどの、柔軟な人事管理を行います。</p> <p data-bbox="603 1514 1104 1550">③マネジメント能力開発研修等の充実</p> <p data-bbox="632 1565 1394 1798">将来的に管理職として活躍する女性職員を育成する観点から、管理的地位にある女性職員を対象としたマネジメント能力開発を目的としたセミナーや研修への参加を促進し、将来的に管理職として活躍する女性職員を育成します。</p>

目標 2 : 毎年度、採用者に占める女性の割合 40%以上を目指す。

取組項目	取組内容
<p>(2)活躍を促進する採用・配置・育成</p>	<p><u>□女性採用の拡大と活躍促進に向けた人事配置</u></p> <p>多様化する住民ニーズに対応するため、政策形成における女性の視点を反映させるなど、政策の質と行政サービスの向上を図るとともに、公務に期待される能力を有する優秀な女性職員を積極的に採用し、育成・登用を進め、政策決定等の場への女性の参画拡大など、「女性の力」を最大限発揮できるよう、女性が輝く社会の実現に向けた取組を推進します。</p> <p><u>内容</u></p> <p>①ホームページ等を活用したきめ細やかな広報活動の推進</p> <p>公務に期待される能力を有する多くの女性を幅広く採用できるよう、申込者・合格者の拡大に向け、ホームページや Facebook 等の SNS を活用した広報活動に取り組みます。</p> <p>②研修事業の充実</p> <p>ふくしま自治研修センターでの選択研修や町独自研修など、職員の職制上の段階に合わせた様々な研修を実施しているため、これらを積極的に活用し、必要な知識やスキルの習得を図り、職員自らの強みを伸ばせるよう研修事業の充実に取り組みます。</p> <p>③職員の能力等を十分に踏まえた人事配置</p> <p>これまでの職務経験にとらわれることなく、職員の能力等を十分に踏まえ、女性職員のキャリア形成支援に向けた様々な業務経験ができる人事配置に努めます。</p>

取組項目	取組内容
(3)女性職員のキャリア形成への支援	<p data-bbox="603 340 1045 376">□女性職員の活躍を推進する取組</p> <p data-bbox="603 389 1388 730">育児や介護による時間的制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないといった状況を生じさせないよう、子育てや介護中であってもキャリア形成を可能とする仕組みを構築するとともに、将来のライフステージの変化を踏まえた働き方を選択できるよう、出産・育児等を迎える前の早い段階からキャリア意識の醸成を図り、将来的に管理職として活躍できる職員への育成支援を進めます。</p> <p data-bbox="603 792 662 828">内容</p> <p data-bbox="603 842 925 878">①多様な職務機会の提供</p> <p data-bbox="635 891 1388 1030">若手のうちに公務の魅力や仕事の面白さを認識できるよう、政策決定の場における女性の意見を反映できる多様な職務機会を付与することに努めます。</p> <p data-bbox="603 1093 1340 1128">②先輩女性職員に気軽に相談できるネットワークの構築</p> <p data-bbox="635 1142 1388 1281">仕事と家庭の両立や将来のキャリア形成に悩む女性職員が、同様の境遇を経験した先輩女性職員に気軽に相談できるネットワークの構築を支援します。</p> <p data-bbox="603 1344 1101 1379">③セクシャルハラスメント等への対策</p> <p data-bbox="635 1393 1388 1639">職場における固定的な性別役割分担意識は、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業取得に関するハラスメントにつながりやすいことから、性別で役割を考えるとなく、今まで以上に幅広い分野で男女が協力しあう意識改革とハラスメント全般の防止対策に取り組みます。</p>

重点項目3

男性職員の育児等への参画の促進

目標1： 制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇取得率 50%以上を目指す。

取組項目	取組内容
(1)男性の育児休業等の取得促進	<p>☐男性職員の家庭生活・育児等への参画促進</p> <p>子育て期の女性が仕事で活躍するためには、男性が家庭生活の責任を十分に果たせるかどうか重要であり、男性が主体的に育児等に関わる経験をすることで、生活者としての視点を学ぶ機会となるだけではなく、組織運営の面でも多様な人材を活かすマネジメント力を向上させ、さらには、妊娠・出産を迎える職員に対する理解を広げるなど、多くの意義があることから、職場内でのより一層の理解促進を図るとともに、男性の家事・育児等への積極的な参画を促進し、女性への負担軽減や第2子以降の出生率の向上への寄与など、男性職員が家庭生活へ参画しやすい環境づくりに取り組みます。</p> <p>内容</p> <p>①関係制度の周知</p> <p>職員が安心して育児休業等を取得できるよう、関係制度を周知し、男性職員の家事・育児への参画促進に努めます。</p> <p>②育児休業等を取得しやすい環境づくりの推進</p> <p>所属長を通じて、男性職員の育児休業等の取得に係る効力などを課室の職員に対して十分に説明し、子どもが生まれた男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。</p> <p>③育児休業等を取得した職員の円滑な復帰支援</p> <p>育児休業等を取得した男性職員が職場から疎外感を感じないように、定期的なメール等での業務概況のお知らせをするなど、育児休業中等も積極的な意思疎通を図るとともに、復帰した職員に対し、実務的に重要なルールについて、</p>

	<p>所属長や周囲の職員などから十分に説明し、円滑な復帰を支援します。</p> <p>④配偶者出産休暇の取得促進</p> <p>男性職員が子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、父親としての役割意識を醸成し、出産後の配偶者への支援や家庭生活への参画促進を図ります。</p>
--	--

目標 2 : 制度利用が可能な男性職員の子育て休暇取得率 50%以上を目指す。

取組項目	取組内容
(2)男性の家庭参画に対する理解促進	<p>☐子の看護や家族の介護のための休暇の取得促進</p> <p>男性職員の家庭生活への参画は、女性の活躍には不可欠であるが、男性の仕事と育児・介護等との両立については職場の十分な理解が得られないケースもあることから、職場内でのより一層の理解促進を図るとともに、突発的な子どもの看護や家族の介護が必要となった場合に各種休暇を円滑に取得できるよう、男性職員が家庭生活へ参画しやすい環境づくりに努めます。</p> <p>☐内容</p> <p>①各種特別休暇を取得しやすい環境づくりの推進</p> <p>突発的な子の看護や家族の介護が必要となった場合に、各種休暇を円滑に取得できるよう、日頃から所属長を含むすべての職員が業務内容や進捗を共有し、普段からのコミュニケーションを積極的に行うなど、互いに協力し合える職場環境づくりに取り組みます。</p> <p>②各種特別休暇の制度周知</p> <p>各種特別休暇制度の利用を促進するため、情報発信の強化に努めます。</p>

取組項目	取組内容
(3)柔軟な働き方の促進	<p data-bbox="603 293 1251 327">□ライフステージに応じた仕事と家庭の両立支援</p> <p data-bbox="603 342 1394 528">男女ともに、それぞれ自らの希望やライフステージに応じた仕事と家庭の両立を図るため、職員一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できるよう、全職員が働きやすい職場環境の構築に取り組みます。</p> <p data-bbox="603 593 663 627">内容</p> <p data-bbox="603 645 954 678">①時差出勤制度の活用促進</p> <p data-bbox="632 696 1394 779">職員の仕事と家庭の両立、公務能率の向上及び時間外勤務の抑制を図るため、制度の活用促進を図ります。</p> <p data-bbox="603 846 927 880">②テレワークの導入検討</p> <p data-bbox="632 898 1394 1084">働き方改革の促進のため、外出先や自宅などの場所にとられない就業を可能とするテレワークの普及を図り、柔軟な働き方を実現できるよう、テレワークの導入を検討します。</p>

参 考

《職業生活における機会の提供に関する実績》

(1)採用した職員に占める女性職員の割合

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均	
	採用者数		採用者数		採用者数		採用者数		採用者数		採用者数	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職種	割合		割合		割合		割合		割合		割合	
合計	11	36.4%	9	44.4%	12	8.3%	19	52.6%	11	54.5%	62	40.3%
事務職	6	50.0%	5	20.0%	8	0.0%	11	54.5%	6	33.3%	36	33.3%
土木職	4	0.0%	0	0.0%	3	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	8	0.0%
建築職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
保健師	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	75.0%
社会福祉士	0	0.0%	2	50.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	3	33.3%
看護師	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
介護支援専門員	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
司書	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	2	100.0%	3	100.0%
保育士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%
幼稚園教諭	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%

(2)採用試験の受験者の総数に占める女性割合

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均	
	受験者数		受験者数		受験者数		受験者数		受験者数		受験者数	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職種	割合		割合		割合		割合		割合		割合	
合計	32	40.6%	19	63.2%	17	17.6%	35	45.7%	23	39.1%	126	42.1%
事務職	25	44.0%	14	57.1%	13	15.4%	21	42.9%	12	25.0%	85	38.8%
土木職	5	0.0%	0	0.0%	3	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	9	0.0%
建築職	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
保健師	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	2	50.0%	0	0.0%	4	75.0%
社会福祉士	1	100.0%	3	66.7%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	5	60.0%
看護師	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
介護支援専門員	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
司書	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	57.1%	8	50.0%	15	53.3%
保育士	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%	2	50.0%
幼稚園教諭	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%

(3)職員に占める女性職員の割合

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		
	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	
職種	合計	137 89 48	35.0%	141 91 50	35.5%	137 95 42	30.7%	147 98 49	33.3%	151 99 52	34.4%
	事務職	94 72 22	23.4%	94 73 21	22.3%	96 77 19	19.8%	100 78 22	22.0%	99 76 23	23.2%
	土木職	17 17 0	0.0%	17 17 0	0.0%	17 17 0	0.0%	16 16 0	0.0%	18 18 0	0.0%
	建築職	0 0 0	0.0%	0 0 0	0.0%	0 0 0	0.0%	1 1 0	0.0%	1 1 0	0.0%
	保健師	8 0 8	100.0%	8 0 8	100.0%	7 0 7	100.0%	9 1 8	88.9%	8 1 7	87.5%
	社会福祉士	0 0 0	0.0%	2 1 1	50.0%	2 1 1	50.0%	3 2 1	33.3%	3 2 1	33.3%
	看護師	1 0 1	100.0%	2 0 2	100.0%	2 0 2	100.0%	2 0 2	100.0%	2 0 2	100.0%
	介護支援専門員	0 0 0	0.0%	1 0 1	100.0%	1 0 1	100.0%	3 0 3	100.0%	3 0 3	100.0%
	司書	1 0 1	100.0%	1 0 1	100.0%	0 0 0	0.0%	1 0 1	100.0%	2 0 2	100.0%
	保育士	14 0 14	100.0%	14 0 14	100.0%	11 0 11	100.0%	9 0 9	100.0%	11 1 10	90.9%
	幼稚園教諭	2 0 2	100.0%	2 0 2	100.0%	1 0 1	100.0%	3 0 3	100.0%	4 0 4	100.0%

(4)中途採用の男女別実績

性別	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
男性	0人	0人	2人	0人	0人
女性	0人	0人	0人	0人	0人

(5)管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均		
	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	職員数 男 女	割合	受験者数 男 女	割合	
職位	合計	80 58 22	27.5%	78 57 21	26.9%	84 62 22	26.2%	90 68 22	24.4%	94 67 27	28.7%	426 312 114	26.8%
	参事	6 6 0	0.0%	6 6 0	0.0%	4 4 0	0.0%	2 2 0	0.0%	2 2 0	0.0%	20 20 0	0.0%
	課長相当職	13 13 0	0.0%	12 12 0	0.0%	14 14 0	0.0%	16 16 0	0.0%	20 18 2	10.0%	75 73 2	2.7%
	課長補佐相当職	19 13 6	31.6%	20 15 5	25.0%	21 14 7	33.3%	20 13 7	35.0%	17 13 4	23.5%	97 68 29	29.9%
	係長相当職	42 26 16	38.1%	40 24 16	40.0%	45 30 15	33.3%	52 37 15	28.8%	55 34 21	38.2%	234 151 83	35.5%

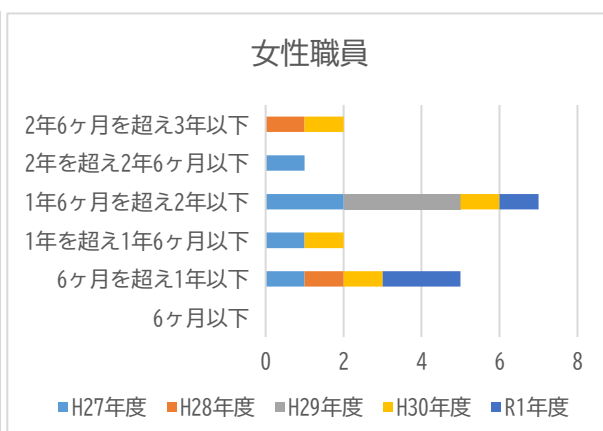
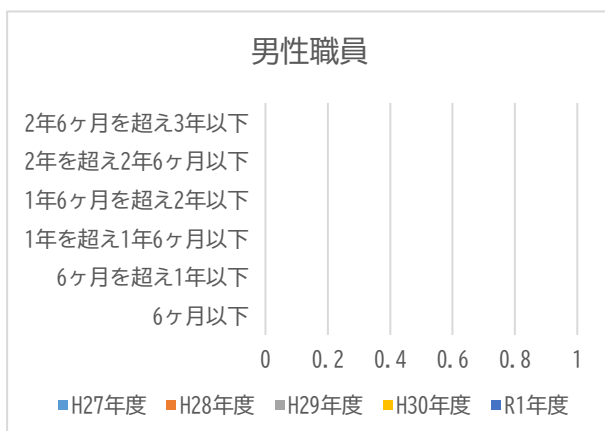
《職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

(1) 離職率

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均	
離職者の割合	男	0 0.0%	男 1 25.0%	男 3 37.5%	男 1 33.3%	男 2 33.3%	男 7 31.8%					
	女	1 100.0%	女 3 75.0%	女 5 62.5%	女 2 66.7%	女 4 66.7%	女 15 68.2%					
離職者の年代別割合	-		-		-		-		-		-	
20～24	男	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%					
	女	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%					
25～29	男	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%					
	女	0 0.0%	1 50.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%					
30～34	男	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%					
	女	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 100.0%	4 66.7%	6 85.7%					
35～39	男	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 50.0%					
	女	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%					
40～44	男	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 100.0%	1 100.0%	3 75.0%					
	女	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%					
45～49	男	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%					
	女	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%					
50～54	男	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%					
	女	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%					
55～59	男	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%					
	女	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%					

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均	
対象	対象人数	取得人数	対象人数	取得人数	対象人数	取得人数	対象人数	取得人数	対象人数	取得人数	対象人数	取得人数
		割合		割合		割合		割合		割合		割合
男女別取得の割合	男 5 100.0%	男 2 100.0%	男 3 100.0%	男 4 100.0%	男 3 100.0%	男 17 100.0%						
	女 0 0.0%	女 0 0.0%	女 0 0.0%	女 0 0.0%	女 0 0.0%	女 0 0.0%						
男性職員	0 0.0%	7 0.0%	7 0.0%	5 0.0%	8 0.0%	27 0.0%						
	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%						
女性職員	5 100.0%	2 100.0%	3 100.0%	4 100.0%	3 100.0%	17 100.0%						
	5 100.0%	2 100.0%	3 100.0%	4 100.0%	3 100.0%	17 100.0%						

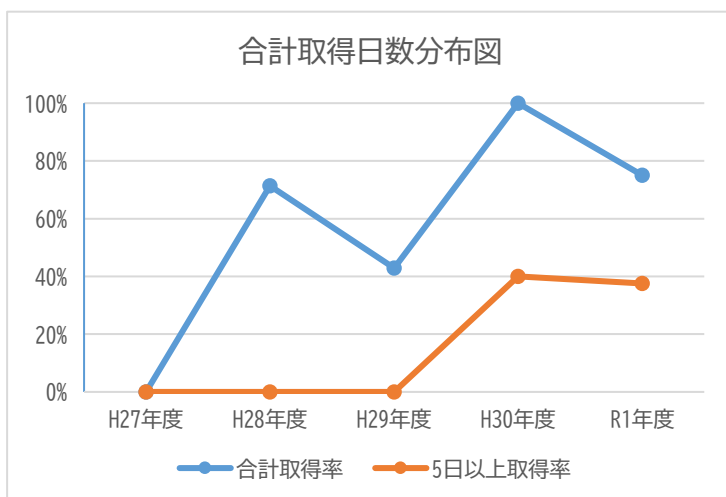


(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数分布状況

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均	
休暇別	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合
合計取得率	0 0	0.0%	7 5	71.4%	7 3	42.9%	5 5	100.0%	8 6	75.0%	27 19	70.4%
配偶者出産休暇	0 0	0.0%	7 5	71.4%	7 3	42.9%	5 1	20.0%	8 6	75.0%	27 15	55.6%
育児参加のための 休暇	0 0	0.0%	7 0	0.0%	7 0	0.0%	5 4	80.0%	8 6	75.0%	27 10	37.0%

※5日以上取得率

年度	H27年度		H28年度		H29年度		H30年度		R1年度		5年間平均	
休暇別取得率	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合	対象人数 取得人数	割合
合計取得率（5日以上）	0 0	#DIV/0!	7 0	0.0%	7 0	0.0%	5 2	40.0%	8 3	37.5%	27 5	18.5%



(4) 超過勤務の状況

1) 1人当たり1月当たりの平均超過勤務時間

区分	全職員数	年間超過勤務時間	1人当たり1月当たり平均超過勤務時間
職員	151人	19,553時間	10.79時間

2) 上限を超えて勤務した職員

区分	全職員数	年間360時間を超えた者	割合
職員	151人	12人	7.95%

(5)年次有給休暇の取得日数の状況

項目	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	5年間平均
対象職員数	114	126	141	121	134	127
総付与日数	4,106日	4,456日	5,118日	4,019日	4,431日	4,426日
総取得日数	1,193日	1,338日	1,452日	1,667日	1,671日	1,464日
平均取得日数	10.5日	10.6日	10.3日	13.8日	12.5日	11.5日
取得日数が5日未満の職員数	21人	20	18	7	16	16
取得日数が5日未満の職員割合	18.4%	15.9%	12.8%	5.8%	11.9%	12.9%

