特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況
および女性の職業選択に資する情報の公表

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

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）第 19 条第 6 項および第 21 条の規定にもとづき、中讃広域行政事務組合（以下「組合」という。）における「特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況」および「女性の職業選択に資する情報」を公表します。

特に記載の無い場合は令和 2 年 4 月 1 日現在の状況を示しています。

中 讃 広 域 行 政 事 務 組 合

公表日：令和 2 年 7 月 14 日

○現状

令和 2 年 4 月 1 日現在で、組合の職員数は 73 名であり、構成は以下のとおりになっている。

	人数	男(内訳)	女(内訳)	女性比率
組合職員	51 人	37 人	14 人	27%
(うち再任用職員)	0 人	0 人	0 人	0%
派遣職員(関係市町より)	12 人	11 人	1 人	8%
会計年度任用職員	10 人	5 人	5 人	50%
合　計	73 人	53 人	20 人	27%

※特別職（議員及び各種委員等）、市町との併任職員は含めていない

1　採用した職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉

平成 33 年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。

（1）女性職員採用比率

ア　行政事務に従事する女性職員の新規採用割合を、5 年間の累計で 50%以上とする。

イ　技術的業務に従事する女性職員の採用に具体的な数値目標は設定しないが、優秀な女性の採用に努める。

	正規職員		非常勤職員	
採用年度／職種	行政事務	技術職	行政事務	技術職
平成 27 年度	50%(1 人/2 人)	0%(0 人/0 人)	50%(1 人/2 人)	0%(0 人/4 人)
平成 28 年度	0%(0 人/2 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/1 人)	0%(0 人/3 人)
平成 29 年度	50%(1 人/2 人)	0%(0 人/1 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)
平成 30 年度	100%(3 人/3 人)	0%(0 人/0 人)	100%(1 人/1 人)	0%(0 人/2 人)
令和元年度	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)	0%(0 人/0 人)

※割合は、女性採用者数を総採用者数で除して算出しています。

※再任用職員、市町からの派遣職員は含めていません。

※平成 31 年 4 月 1 日付、令和 2 年 4 月 1 日付 新規採用者はありません。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

性別	平均勤続年数	対象者
男性	17 年	37 人
女性	15 年	14 人

※再任用職員、市町からの派遣職員および非常勤職員は含めていません。

3 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉
平成 33 年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。
（２）女性管理職等の比率
ア　課長級以上の女性職員の割合を、目標年次において 12.5%以上とする。

22%（2 人/9 人）

※事務局長および課長級（主幹含める）の職員を「管理的地位にある職員」としています。

※割合の算出にあたり、市町からの派遣職員を含めています。

4　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

〈特定事業主行動計画より抜粋〉
平成33年度を目標年次とし、以下のとおり数値目標を設定する。
（２）女性管理職等の比率
ア　課長級以上の女性職員の割合を、目標年次において12.5%以上とする。
イ　課長補佐級の女性職員の割合を、目標年次において25%以上とする。
ウ　係長級の女性職員の割合を、目標年次において 35%以上とする。

各役職段階の女性割合	係長級（主査含む）	課長補佐級（副主幹含む）	課長級（主幹含む）	部長級（事務局長）
平成 27 年 4 月 1 日現在	21%(4 人/19 人)	27%(3 人/11 人)	0%(0 人/8 人)	0%（0 人/1 人）
平成 28 年 4 月 1 日現在	22%(4 人/18 人)	20%(2 人/10 人)	11%(1 人/9 人)	0%（0 人/1 人）
平成 29 年 4 月 1 日現在	24%(5 人/21 人)	33%(3 人/9 人)	13%(1 人/8 人)	0%（0 人/1 人）
平成 30 年 4 月 1 日現在	24%(5 人/21 人)	30%(3 人/10 人)	11%(1 人/9 人)	0%（0 人/1 人）
平成 31 年 4 月 1 日現在	20%(4 人/20 人)	23%(3 人/13 人)	22%(2 人/9 人)	0%（0 人/1 人）
令和 2 年 4 月 1 日現在	25%(4 人/16 人)	15%(2 人/13 人)	25%(2 人/8 人)	0%（0 人/1 人）

※割合の算出にあたり、再任用職員および市町からの派遣職員を含めています。

5　その他の取組

〈特定事業主行動計画より抜粋〉　平成 33 年 3 月 31 日を目標日とし、以下のことを実施する。

（1）女性職員採用比率の目標を達成するために、以下のことを実施する。

イ　職場環境についてハード・ソフト両面で男女を問わず働きやすい環境を整備するとともに、業務内容についても、男女を問わず活躍できる場であることを組合ホームページ等で積極的に公表する。

（2）女性管理職等の比率の目標を達成するために以下のことを実施する。

ア　全職員を対象とし、多様な経験（マネジメント能力形成・対外折衝能力形成等）を積むために積極的な人事異動、配置替を行う。

イ　特に、マネジメント能力形成の観点から議会、人事、総務、企画政策、監査、財政、広域行政推進を担当する職に女性職員を積極的に配置する。

（3）仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）を図るため、以下のことを実施する。

ア　時間外勤務の抑制

イ　休暇取得の推進

○超過勤務の状況　　（常勤職員）

区分	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
4 月	8.1	10.8	7.3	7.8	6.0	4.1	9.4	7.1
5 月	6.0	6.8	9.0	2.3	5.8	1.9	10.5	1.5
6 月	5.8	6.2	4.9	1.5	2.4	0.4	5.3	0.8
7 月	6.0	4.2	5.5	0.8	4.8	2.1	7.8	1.8
8 月	4.9	2.8	3.6	1.0	1.7	0.5	7.7	1.5
9 月	8.2	3.7	6.8	1.8	6.9	1.2	8.3	3.7
10 月	7.5	8.7	4.6	4.2	5.5	4.1	9.9	6.6
11 月	7.1	4.4	6.7	3.2	7.4	3.2	8.0	4.0
12 月	9.3	6.7	5.8	5.7	5.8	3.0	5.3	1.0
1 月	7.1	5.8	5.4	1.5	5.4	0.5	6.8	1.5
2 月	5.8	4.1	3.5	0.5	4.2	1.6	6.7	2.2
3 月	7.2	5.5	7.9	2.1	5.9	2.7	7.9	4.2
平均（時間）	6.9	5.8	5.9	2.7	5.2	2.1	7.8	3.0

○超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

	令和元年度
管理職	1 人
管理職以外	5 人
非常勤職員	0 人

○年次有給休暇 平均取得日数　　（常勤職員）

区分	男性	女性
平成 28 年度	11.0 日	10.6 日
平成 29 年度	12.3 日	11.1 日
平成 30 年度	11.6 日	11.6 日
令和元年度	11.3 日	14.5 日

○育児休業取得率　　（常勤職員）

区分	男性			女性		
	対象者	取得数	取得率	対象者	取得数	取得率
平成 28 年度	1 人	0 人	0%	1 人	1 人	100%
平成 29 年度	4 人	0 人	0%	1 人	1 人	100%
平成 30 年度	2 人	0 人	0%	1 人	1 人	100%
令和元年度	0 人	0 人	0%	1 人	1 人	100%

○男性職員の育児参加のための休暇取得率　　（常勤職員）

区分	妻の出産休暇			子の養育休暇		
	対象者	取得数	取得率	対象者	取得数	取得率
平成 28 年度	1 人	0 人	0%	1 人	0 人	0%
平成 29 年度	4 人	4 人	100%	4 人	0 人	0%
平成 30 年度	2 人	2 人	100%	2 人	0 人	0%

※令和元年度は妻の出産休暇、子の養育休暇ともに対象者はありません。

【取組内容】

① 管理職に占める女性職員の割合については、22%となっており、目標を達成している。今後も女性職員のキャリア形成を意識した人材育成に取り組み、計画的な登用を行っていきたい。

② 男女を問わず働きやすい職場環境を整備し、ワークライフバランスを推進するため、職員の超過勤務時間や休暇の取得状況を確認し、超過勤務時間の多い部署や休暇取得率の低い部署についてはヒアリングを実施。総務課長を中心に、所属長とともに職場環境の改善に努めた。

③ 男性職員の育児参加のための休暇について、対象職員に制度の説明を行い取得を奨励した。

④ セクシュアル・ハラスメント等対策

・全職員を対象にハラスメント防止研修を実施。

・組合独自のアンケートを実施。

・「職員のハラスメントの防止等に関する規則」
「職員のハラスメントの防止等に関する苦情相談対応規程」
「ハラスメントの防止等に関する指針」の制定。

・ハラスメント相談窓口の拡充として苦情相談窓口を開設。