

北上地区広域行政組合 女性の職業生活における活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年3月18日

北上地区広域行政組合における女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）第19条に基づき、北上地区広域行政組合が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 女性の職業生活における活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、事務局総務係が本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について担当する。

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況把握、課題分析

法第19条第3項及び法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第3条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

(1) 女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

（単位：人、％）

	男 性	女 性	合 計	女性の割合
正職員	7	1	8	9.1
会計年度任用職員	3	0	3	

※正職員8人のうち2人は北上市からの派遣職員で、そのうち1名は女性

(2) 採用した職員に占める女性の割合

(単位：人、%)

各年度採用者	令和2年度	平成31年度	30年度	29年度	28年度	
男性	0(3)	0(0)	0(0)	2(1)	0(1)	
女性	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	
合計	0(3)	0(0)	0(0)	2(1)	0(1)	
割合	男性	0.0(100.0)	0.0(0.0)	0.0(0.0)	100.0(100.0)	0.0(100.0)
	女性	0.0(0.0)	0.0(0.0)	0.0(0.0)	0.0(0.0)	0.0(0.0)

※()内は再任用職員及び会計年度任用職員の数。

(3) 継続勤務年数の割合

(平均勤続年数(令和2年4月1日現在):年)

職員全体	男性職員	女性職員
16年6カ月	16年6カ月	0

※正職員に女性はいない。

(4) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

(単位：時間)

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外勤務時間	10.4	8.9	0.1	2.0	2.3	6.9	6.4	2.7	4.7	4.0	2.7	11.1

※正職員6人と派遣職員1人の平均時間。

(5) 管理的地位にある職員に占める女性の割合(令和2年4月1日現在)

(単位：人、%)

管理職数	男性管理職 職員数	女性管理職 職員数	男性管理職 登用率	女性管理職 登用率
2	1	1	50.0	50.0

(6) 各役職段階に占める女性の割合（令和2年4月1日現在）

（単位：人、％）

	職員数	うち女性	女性の割合
部長相当職	1	1	100.0
課長相当職	1	0	0
課長補佐相当職	2	0	0
係長相当職	1	0	0

(7) 男女別の育児休業取得率（令和元年度）

（単位：人、％）

	男性	女性
対象者	2	0
取得者（割合）	0	0
平均取得日数	0	0

(8) 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（令和元年度）

（単位：人、％）

	対象者	休暇取得者数	休暇取得率	休暇取得者の平均取得日数
配偶者出産休暇	2	2	100.0	3
育児参加のための休暇	2	0	0	0

(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントの防止に関する研修を管理職員が令和2年度に受講済み。

令和4年4月までに、各種ハラスメントの防止に関し必要な事項を定めることとしている。

4. 女性の職業生活における活躍の推進に向けた目標と取組

当組合は、採用試験においても女性からの応募がない状況であることから、任用する女性に関する目標は定めず、職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備について、次のとおり目標を設定する。

(1) 目標

令和6年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、休暇取得率を100%とする。

(2) 目標を達成するための取組

- ① 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇制度を利用可能な男性職員に、制度の内容の周知を行う。
- ② 管理職を対象とした人事評価研修等を活用し、仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境作りに向け、管理職員のマネジメント能力の向上を図る。