

(2) 女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づく特定事業主行動計画における取組状況の公表

令和4年7月29日公表

① 採用関係

正職員の採用試験において受験者総数に占める女性の割合

年度	H29	H30	R1	R2	R3	【目標】 R7
受験者総数 に占める 女性割合	32.2%	31.6%	33.1%	38.1%	38.2%	40.0%

(数値は9月試験と12月試験の合計です。)

《取組内容》

平成29年度	①市の採用HPにて、女性の先輩職員からのメッセージを掲載。 ②募集要項に仕事と育児を両立するための制度として、特別休暇の案内を掲載。 ③大阪産業大学で実施した就職説明会に女性職員が参加し、男性女性双方の視点を取り入れ、説明を行った。
平成30年度 ～令和3年度	①市の採用HPにて、女性の先輩職員からのメッセージを掲載。 ②募集要項に仕事と育児を両立するための制度として、特別休暇の案内を掲載。

② 配置・育成・登用関係

管理的地位にある職員（正職員：課長級以上）に占める女性の割合

年度	H29	H30	R1	R2	R3	R4	【目標】 R7
管理的地位にある職員 (正職員：課長級以上) に占める女性割合	10.0%	11.1%	18.2%	17.0%	16.7%	16.3%	25.0%

(数値は各年度の4月1日現在のものです。)

《取組内容》

平成29年度	①新規採用職員研修において、男女共同参画推進に向けての研修を実施し、38名が参加した。 ②河北研修協議会が実施する女性職員のキャリア形成を目的とした専門研修「キャリアデザイン研修」に男性5名、女性2名の計7名が参加した。
--------	---

平成30年度	①新規採用職員研修において、男女共同参画推進に向けての研修を実施し、47名が参加した。 ②河北研修協議会が実施する専門研修「働きやすい職場づくり研修」に男性4名、女性1名の計5名が参加した。 ③全職員対象のハラスメント防止研修を実施した。
令和元年度	新規採用職員研修において、男女共同参画推進に向けての研修を実施し、26名が参加した。
令和2年度	①新規採用職員研修において、男女共同参画推進に向けての研修を実施し、35名が参加した。 ②令和2年6月1日施行の法律改正に伴い、ハラスメント防止等に関する要綱及び指針を制定・策定し、令和2年11月1日に施行した。併せて全庁周知と、管理職・監督職向けにハラスメント対策研修を行った。
令和3年度	新規採用職員研修において、男女共同参画推進に向けての研修を実施し、24名が参加した。

③ 継続就業および育児に係る休業・休暇関係

育児休業を取得する男性職員（正職員）の割合

年度	H29	H30	H31	R2	R3	R4	【目標】 R7
算定期間	H24～28	H25～29	H26～30	H27～R1	H28～R2	H29～R3	R2～R6
男性職員 （正職員） 育児休業取得率	2.38%	2.56%	1.32%	3.75%	8.54%	10.59%	30.0%

（各年度における取得率は、算定期間5年間の実績に基づき算出したものです。）

《取組内容》

平成29年度 ～令和3年度	育児や介護のための休暇制度についてわかりやすく説明するハンドブックを作成し、職員向けに公開している。
------------------	--

④ 長時間勤務関係

45時間を超える時間外勤務をしている職員の総数（延べ人数）

令和3年度	R ³ 年 4月	5月	6月	7月	8月	9月
月45時間超の 時間外労働者数	44人	28人	31人	13人	6人	7人
	10月	11月	12月	R ⁴ 年 1月	2月	3月
	28人	14人	7人	19人	15人	35人

	R3	【目標】 R7
月45時間超 時間外労働者数 (年間延べ人数)	247人	150人

	R3	【目標】 R7
月平均 (人数)	20.6人	12.5人

《取組内容》

令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> ①毎月の時間外労働時間のデータ集計を行い、繁忙部署及び職員を把握している。 ②毎週水曜日のノー残業デーを職員へ周知・推進している。
-------	--