

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項に基づき、組合の行動計画の実施状況を以下のとおり公表します。

あわせて、同法第21条の規定に基づき、組合における女性の活躍状況を公表します。

なお、消防職員の状況については、新発田地域広域事務組合消防本部ホームページで公表します。
<http://www.shibata-kouiki.jp/119/>

《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（採用区分別）

| 区分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 正規職員 | 18.2% | 66.7% | 60.0% | 100.0% | 33.3% | 50.0% |
| 非常勤職員 | 68.4% | 53.3% | 70.0% | 100.0% | 85.7% | 54.5% |

（取組内容）

職員採用案内のパンフレットや組合広報で女性職員からのメッセージ（仕事の魅力について等）を掲載した。

②職員に占める女性職員の割合（採用区分別）

| 区分 | | 目標 R7 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|-------|------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 正規職員 | 50歳以上 | — | 27.8% | 42.9% | 50.0% | 52.9% | 57.9% | 56.5% |
| | 40歳以上49歳以下 | — | 53.8% | 43.5% | 42.9% | 50.0% | 47.6% | 52.6% |
| | 30歳以上39歳以下 | — | 52.9% | 47.4% | 42.3% | 43.5% | 51.7% | 54.3% |
| | 29歳以下 | — | 48.3% | 56.3% | 63.0% | 69.6% | 65.0% | 55.6% |
| | 合計 | 51% | 46.7% | 48.4% | 50.0% | 54.0% | 55.1% | 54.7% |
| 非常勤職員 | 50歳以上 | — | 63.2% | 68.8% | 71.1% | 67.6% | 61.9% | 58.3% |
| | 40歳以上49歳以下 | — | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 88.9% | 88.9% | 100.0% |
| | 30歳以上39歳以下 | — | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 75.0% |
| | 29歳以下 | — | 66.7% | 62.5% | 40.0% | 25.0% | 50.0% | 50.0% |
| | 合計 | 51% | 74.7% | 75.3% | 75.4% | 71.2% | 73.8% | 72.1% |

③各役職段階に占める女性職員の割合

| 区分 | 役職段階 | 目標 R7 | H28 | H30 | R1 | R2 | R3 | 増減ポイント (R3-H28) | |
|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|----------|
| 管理職 | 管理的地位職員 | 課長 | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0ポイント | |
| | | 施設長 | — | 40.0% | 50.0% | 33.3% | 66.7% | 66.7% | 26.7ポイント |
| | 小計 | | — | 28.6% | 33.3% | 25.0% | 33.3% | 33.3% | 4.7ポイント |
| | 補佐級 | | — | 27.3% | 20.0% | 25.0% | 40.0% | 50.0% | 22.7ポイント |
| | 小計 | | — | 27.8% | 23.1% | 25.0% | 36.4% | 41.7% | 13.9ポイント |
| 監督職 | 係長 | — | 57.1% | 50.0% | 44.4% | 54.5% | 50.0% | ▲7.1ポイント | |
| 管理監督職合計 | | 30.0% | 36.0% | 33.3% | 33.3% | 45.5% | 45.8% | 9.8ポイント | |

(取組内容)

女性の管理職等への登用を進めるため、性別にとられない適正かつ公平な人事評価制度を導入し、外部で実施される人事評価者向けの研修会へ職員を参加させている。

④機会の提供に資する制度の概要

■セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ハラスメント苦情相談員の設置、相談員研修の実施
- ・ハラスメント防止研修への参加
- ・専用相談窓口（メールアドレス）等の周知のため啓発カードやポスターを配布

《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平均した継続勤務年数の男女の差違

| 区 分 | | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|---------|----|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 全正規職員 | 男性 | 14年8ヶ月 | 14年9ヶ月 | 13年7ヶ月 | 13年11ヶ月 | 12年8ヶ月 | 14年1ヶ月 |
| | 女性 | 12年1ヶ月 | 12年 | 11年8ヶ月 | 12年5ヶ月 | 12年11ヶ月 | 14年9ヶ月 |
| うち50歳以上 | 男性 | 32年7ヶ月 | 33年6ヶ月 | 30年4ヶ月 | 28年8ヶ月 | 26年5ヶ月 | 26年5ヶ月 |
| | 女性 | 25年1ヶ月 | 22年7ヶ月 | 20年8ヶ月 | 21年8ヶ月 | 23年5ヶ月 | 25年10ヶ月 |
| うち50歳未満 | 男性 | 8年2ヶ月 | 8年7ヶ月 | 9年6ヶ月 | 10年3ヶ月 | 9年3ヶ月 | 9年10ヶ月 |
| | 女性 | 10年4ヶ月 | 9年6ヶ月 | 9年6ヶ月 | 10年3ヶ月 | 9年11ヶ月 | 10年6ヶ月 |

②職員の各月ごとの平均超過勤務時間（令和3年4月～令和4年3月）

| 区 分 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 計 |
|-------|-------|-----|------|-----|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|------|
| 正規職員 | 事務局 | 4.3 | 2.2 | 3.9 | 0.7 | 0.0 | 2.8 | 2.7 | 11.3 | 4.9 | 0.6 | 1.3 | 6.5 | 41.1 |
| | 廃棄物施設 | 7.0 | 14.6 | 2.2 | 11.4 | 12.2 | 14.2 | 18.2 | 5.0 | 5.8 | 1.6 | 1.6 | 2.0 | 95.8 |
| | 福祉施設 | 0.6 | 0.4 | 0.1 | 0.4 | 0.1 | 0.0 | 0.1 | 0.3 | 0.3 | 0.9 | 0.4 | 0.2 | 3.9 |
| | 全施設計 | 1.7 | 1.7 | 0.9 | 1.2 | 0.9 | 1.4 | 1.7 | 2.4 | 1.4 | 0.9 | 0.6 | 1.3 | 16.1 |
| 非常勤職員 | 事務局 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 廃棄物施設 | 0.4 | 3.3 | 4.3 | 1.6 | 0.7 | 4.9 | 4.3 | 4.3 | 1.4 | 2.3 | 2.9 | 5.4 | 35.7 |
| | 福祉施設 | 0.0 | 0.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.1 | 0.2 | 1.5 | 0.0 | 0.0 | 2.1 |
| | 全施設計 | 0.1 | 0.8 | 0.7 | 0.3 | 0.1 | 0.8 | 0.7 | 0.8 | 0.4 | 1.5 | 0.5 | 0.9 | 7.7 |

③男女別の育児休業取得率

| 区 分 | | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 事務局 | 男性 | — | — | — | — | — | — |
| | 女性 | 100.0% | — | 100.0% | 100.0% | — | 100.0% |
| 廃棄物施設 | 男性 | — | 0.0% | — | — | 100.0% | 0.0% |
| | 女性 | — | — | — | — | — | — |
| 福祉施設 | 男性 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | — | 50.0% |
| | 女性 | — | 100.0% | 100.0% | 100.0% | — | 100.0% |

④女性職員の育児休業平均取得期間

| 区 分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|-------|-----|------|-------|-------|----|-------|
| 事務局 | 1年 | — | 1年1ヶ月 | 1年 | — | 1年 |
| 廃棄物施設 | — | — | — | — | — | — |
| 福祉施設 | — | 11ヶ月 | 10ヶ月 | 1年1ヶ月 | — | 1年6ヶ月 |

⑤男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）取得率

| 区 分 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 |
|---------|-------|-------|------|----|--------|-------|
| 合計取得率 | 21.4% | 42.9% | 0.0% | — | 100.0% | 80.0% |
| 5日以上取得率 | 0.0% | 33.3% | 0.0% | — | 100.0% | 80.0% |

⑥職員の年次有給休暇の取得日数の状況（令和3年1月1日～令和3年12月31日）

○平均取得日数 ※20日以上付与されたものに限る

全体：9.7日

○取得日数が5日未満の職員割合

全体：0%

⑦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制度の概要

- ・育児・介護休業制度を取得しやすいよう組合の電子掲示板で制度の周知を図った。
- ・職員の仕事と家庭の両立のため、多様な働き方ができる環境づくり（短時間勤務制度の導入や深夜勤務の制限）をしている。