

**鹿角広域行政組合【一般行政職】特定事業主行動計画の実施状況及び
鹿角広域行政組合【一般行政職】における女性の活躍状況の公表
(令和5年3月末)**

当組合では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「鹿角広域行政組合特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、当組合における女性の活躍状況を公表いたします。

《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

	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
事務職	—	0%	—	—	50%

※「—」は男女とも採用者なし

(取組内容)

平成30年度に男性1名・女性1名を採用

(目標)

性別に関係なく優秀な人材の採用を行うこととしており、数値目標は設定しないが、性別に関係ない採用審査を行う。

(2) 職員に占める女性職員の割合

	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
事務職	25.0%	18.2%	16.7%	16.7%	15.4%
会計年度 任用職員	—	0%	—	—	—

※「—」は男女とも採用者なし

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合

単位：％

	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
事務局長	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
事務局次長	0.00	0.00	0.00	0.00	—
所長	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
主幹	—	—	0.00	—	0.00
副主幹	—	—	—	0.00	0.00
主査	0.00	0.00	0.00	—	—
主任	50.00	33.33	0.00	0.00	0.00
主事	50.00	33.33	66.66	66.66	50.00

(取組内容)

平成28年度、平成30年度に女性職員を採用し、在職期間が短いため職位が主事と主任のみとなっている。

(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

- ・「鹿角広域行政組合ハラスメントの防止に関する指針」及び「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」を整備し、様々なハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めている。

≪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（令和4年度）

	離職率	離職者の年代別割合			
		20～29	30～39	40～49	50～59
男性職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性職員	0.0%	0.0%	0.0%	—	—

(2) 男女別の育児休業取得率

	目標 (R7年度)	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
男性	30.0%	0.0%	—	—	0.0%	—
女性	100.0%	—	100.0%	100.0%	100.0%	—

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）
取得率並びに合計取得日数の分布状況

	目標 (R7年度)	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
男性	100.0%	0.0%	—	—	100.0%	—

(取組内容)

令和元年度、6日間の養育休暇取得

(4) 超過勤務の状況

●一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	数値目標	超過勤務時間	目標差
H30年度	2.0時間/月	1.3時間/月	△0.7時間/月
R1年度	2.0時間/月	3.5時間/月	+1.5時間/月
R2年度	2.0時間/月	1.9時間/月	△0.1時間/月
R3年度	2.0時間/月	0.6時間/月	△1.4時間/月
R4年度	2.0時間/月	1.1時間/月	△0.9時間/月

(5) 年次有給休暇の取得日数状況（令和4年度）

i) 平均取得日数

7.70日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

25.0%