

十勝圏複合事務組合
特定事業主行動計画に基づく実施状況及び情報の公表
(次世代法第 19 条第 5 項、女性活躍推進法第 19 条第 6 項、第 21 条)

(1) 職業生活と家庭環境の両立の推進

○月間の時間外勤務時間が **45** 時間を超えた職員数 (令和 2 年度内の累計) と年次有給休暇及び夏季休暇平均取得日数 (令和 2 年)

月間の時間外勤務時間が 45 時間を超えた職員数	0 人 (0.0%)	: <u>数値目標 5 人以下</u>
年次有給休暇の平均取得日数	8.0 日	: <u>数値目標 14 日以上</u>
夏季休暇の平均取得日数	2.5 日	: <u>数値目標 3 日</u>

○配偶者出産休暇の取得率と平均取得日数 (令和 2 年)

取得率	100 %	: <u>数値目標 100%</u>
平均取得日数	7.0 日	: <u>数値目標 5 日以上</u>

○育児休業の取得率と平均取得期間 (令和 2 年度)

	女性	男性	
取得率	- %	0 %	: <u>数値目標 (男性) 13.0%以上</u>
平均取得期間	- 日	0 日	: <u>数値目標 (男性) 1 か月以上</u>

○継続勤務年数の男女差と約 10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

(令和 2 年 4 月 1 日時点)

	男性	女性
継続勤務年数	19 年	14 年
約 10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	100%	-

※約 10 年度前に採用した女性職員はいませんでした。

(2) 職業生活における女性職員の活躍の推進

○女性職員の採用割合 (令和 2 年度): 数値目標 35.0%

・正職員

職種	男	女	計	女性割合
教員	- 人	- 人	- 人	- %

・任期付職員

職種	男	女	計	女性割合
教員	- 人	- 人	- 人	- %

※正職員及び任期付職員の採用はありませんでした。

- 採用試験の受験者の女性割合（令和 2 年度）
 - ・正職員及び任期付職員の採用試験はありませんでした。

○職員の女性割合（令和 2 年度）

職種	女性割合
事務・総合職	33.3 %
技術職	0.0 %
教員	91.7 %
計	42.9 %

○管理職の女性の割合と各役職段階の職員の女性割合（令和 2 年 4 月 1 日時点）

管理職の女性の割合	23.1 %	: 数値目標 15.0%
各役職段階の 職員の女性割合	本庁部局長・次長相当職	33.3 %
	本庁課長相当職	14.3 %
	本庁課長補佐相当職	33.3 %
	本庁係長相当職	0.0 %

○中途採用の男女別実績（令和 2 年度）

男性	女性
—	—

※中途採用はありませんでした。

特定事業主行動計画に基づく実施状況

十勝圏複合事務組合では、「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)に基づき、令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とする「特定事業主行動計画」を策定・実施しています。当該計画における実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

区分	項目	数値目標	令和元年(参考)	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
配偶者出産休暇	平均取得日数	5.0日以上	— (該当者なし)	7.0日				
	取得率	100.00%	— (該当者なし)	100%				
夏季休暇	平均取得日数	3.0日	2.3日	2.5日				
年次有給休暇	平均取得日数	14.0日以上	7.8日	8.0日				
育児休業	男性職員の育児休業取得率	5%	0%	0%				
			※取得率=当該年中の育児休業取得男性職員数/当該年中に子供が生まれた男性職員数					