

北広島市女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況等の公表について

女性活躍推進法第19条第6項の規定に基づき、実施状況を公表いたします。

なお、職務内容、勤務形態や人事異動の範囲が職種により異なることから、職員を事務等（事務、保健師、技術職等）、保育士、消防のまとまりに分けて示しております。

1. 数値目標の達成状況

(1) 採用関係

ア 女性職員の採用割合

【行動計画数値目標】

平成32年度までの5年度の平均で、採用者の女性割合（全職種）を、過去5年実績（平成23年度～平成27年度）の平均（13.6%）より引き上げ、20%以上とする。

【実績】 (単位：%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全職種	20.0	32.0	34.8	33.3	33.3	39.4

※各年度の採用試験実施における採用者割合を掲載

イ 採用試験受験者の女性割合

【行動計画数値目標】

平成32年度まで、女性の採用試験の受験者割合（全職種）を、過去5年実績（平成23年度～平成27年度）の平均（25.5%）より引き上げ、毎年度40%以上とする。

なお、消防については、別に毎年度10%以上とする。

【実績】 (単位：%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全職種	40.0	26.0	25.5	23.8	29.7	22.8
消防	10.0	3.8	1.7	3.2	4.8	3.6

※採用試験実施年度の受験者数割合を掲載

(2) 登用関係

ア 管理的地位にある職員に占める女性割合

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度実績（9.7%）より引き上げ、11%以上とする。

【実績】 (単位：%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全職種	11.0	10.4	9.8	11.1	12.0	11.0	10.6

※4月1日時点

イ 課長相当職の女性職員割合

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、課長相当職の女性職員割合を、平成27年度実績（13%）より引き上げ、14%以上とする。

【実績】 (単位：%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全職種	14.0	13.1	11.1	12.7	14.3	12.9	12.9

※4月1日時点

ウ 主査相当職の女性職員割合

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、主査相当職の女性職員割合を、平成27年度実績（11.9%）より引き上げ、15%以上とする。

【実績】 (単位：%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全職種	15.0	14.8	14.7	15.3	16.3	16.9	17.5

※4月1日時点

(3) 仕事と家庭の両立関係

ア 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、平成26年度実績（75%）より引き上げ、100%とする。

【実績】 (単位:%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全職種	100.0	87.5	61.5	69.7	94.1	83.3

イ 制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を、平成26年度実績(17%)より引き上げ、50%とする。

【実績】 (単位:%)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全職種	50.0	25	38.5	30.3	31.3	38.9

(4)長時間勤務関係

ア 年間の平均超過勤務時間

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、年間の平均超過勤務時間を、平成26年度実績(236.4時間)より引き下げ、年間200時間とする。

【実績】 (単位:時間)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全職種	200	182	194	168	165	151

イ 年次休暇等の取得率

【行動計画数値目標】

平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成26年度実績(9.6日)より引き上げ、15日以上とする。

【実績】 (単位:日)

	目標値	平成30年度	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
全職種	15.0	10.3	11.1	11.1	11.7	11.8

2.女性職員の活躍の推進に向けた取組内容

(1)採用関係

採用説明会では、女性職員を登用し、生き生きと働く姿を見てもらうことで採用試験を受けたいと思う女性を増やしていきます。

(2)育成・教育関係

職員のキャリア形成を支援するための研修を実施。

(3)仕事と家庭の両立関係

職員に対し、各種両立支援制度の周知を図るため、制度に関する情報を常時閲覧できるようにした。父親となる職員へ各種両立支援制度について周知した。

(4)長時間勤務関係

毎週水曜日を定時退庁日と定め、朝と夕方に庁内放送で一斉退庁日であることを周知し、定時退庁を徹底した。

(5)有給休暇取得関係

毎月初めに、朝の庁内放送で計画的に有給休暇を取得するよう周知し、有給休暇の取得促進をした。