

令和4年度 寺泊老人ホーム組合特定事業主行動計画の取組に基づく実施状況

目的：「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、寺泊老人ホーム組合特定事業主行動計画に定めた今年度の取組状況を公表するもの

1 女性管理職員の登用率の向上

目標：令和5年度末まで女性管理職員等（係長以上）の登用率は25%を維持する。

■状況

		H29	H30	R1	R2	R3	R4
管理職	男女計（人）	2	2	2	2	2	2
	うち女性（人）	0	0	0	0	0	0
係長	男女計（人）	2	2	2	3	3	2
	うち女性（人）	1	1	1	2	2	1
女性割合（%）		25.0	25.0	25.0	40.0	40.0	25.0

■取組内容

- ・行政管理能力を有する女性職員を積極的に管理職員等に登用した。

2 職員採用試験の申込者における女性割合の増加

目標：能力に基づいた公正な採用を引き続き行うとともに、女性が少ない職種については申込者における女性の割合を増やす

■状況

【新規採用職員（正規職員及び臨時職員）の採用人数及び女性割合】

（各年度中の採用実績）

	H29	H30	R1	R2	R3	R4
男性（人）	0	0	0	0	0	0
女性（人）	1	2	0	0	0	0
女性割合（%）	100	100	0	0	0	0

3 職員の給与の男女の差異

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	94.2%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—
全職員	78.3%

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

ア 役職段階別

- ・対象となる職員が極めて少ないため、公表を控えています。

イ 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31～35年	80.8%
26～30年	—
21～25年	107.5%
16～20年	107.0%
11～15年	—
6～10年	—
1～5年	—

【説明欄】

- ・全職員に係る情報の任期の定めのない常勤職員以外の職員の区分において「—」は、男性の職員がいないため。
- ・勤続年数の区分において「—」は、男性の職員また女性の職員がいない、または職員がいないため。

*勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

4 育児と仕事の両立支援

目標：令和5年度までに男性の育児休業取得率を10%以上にする。
 また、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性の割合を毎年度100%にする。
 （女性の育児休業取得率は年間100%を維持する）

■状況

【各年度中に新規取得対象となった者の取得状況】

(1) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業		H30	R1	R2	R3	R4
男性	取得率	0% (0/0人)	0% (0/0人)	0% (0/0人)	0% (0/0人)	0% (0/0人)
	平均取得期間	0日	0日	0日	0日	0日
女性	取得率	100% (1/1人)	0% (0/0人)	0% (0/0人)	100% (1/1人)	100% (1/1人)
	平均取得期間	502.0日	0日	0日	299.0日	9.0日

(2) 「男性の配偶者出産休暇」及び「男性の育児参加休暇」のいずれも取得要件に該当する男性はいなかった。

■取組内容

- ・育児休業中等からの円滑な復帰を支援するために、育児休業中等の職員を対象として、職場復帰に対する不安の軽減、モチベーションアップを図り、スムーズな職場復帰を目指すことを目的とした研修を実施した。

5 時間外勤務時間の縮減

目標：職員1人当たりの月平均時間外勤務時間（計画期間中の平均）を2時間以内にする。

■状況

【月平均時間外勤務時間】

	H30	R1	R2	R3	R4
月平均時間外勤務時間	2.5時間	2.8時間	2.6時間	1.7時間	1.5時間

■取組内容

- ・「ノー残業デー」及び「プレミアムフライデー」に定時退庁を励行するなど、職員の意識改革を行った。