

令和2年度女性活躍推進法に基づく取組について

①女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の取組実施状況の公表

実施状況(数値目標に対する進捗状況)

継続就業及び仕事と家庭の両立関係				長時間勤務関係				配置・育成・教育訓練及び評価・登用関			
目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)	目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)	目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)
令和2年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を平成26年度の実績(0%)から10%以上にする。	10% (R2年度)	0.0% (R2年度)	0% (26年度)	① 令和2年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、平成26年度の実績(月17.9時間)から月15時間以下にする。 ② 令和2年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績(25.6%)から40%以上にする。	15時間 40%	10時間 27.1%	17.9時間 25.6%	令和2年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員を、平成26年度の実績(7.1%)から引き上げ10%以上にする。	10% (R2年度)	17.1% (R2年度)	7.1% (26年度)

②女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

情報公表

(1)女性職員の採用割合(%) (区)	(2)採用試験の受験者の女性割合(%) (区)	(3)職員の女性割合(%) (区)(派)	(4)継続勤務年数の男女差	(5)約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合(%)		(6)男女別の育児休業取得率(%) (区)		(7)男性の配偶者出産休暇等取得率(%)	(8)超過勤務の状況(月平均時間)	(9)超過勤務の状況(月平均時間) (区)(派)	(10)年次休暇等取得率(日)	(11)管理職の女性割合(%)	(12)各役職段階の職員の女性割合(%)			(13)中途採用の男女別実績(人)		備考 (データの時点、定義以外の数値を掲載した場合の数値の定義、その他注記。)
				男性	女性	男性	女性						係長	課長	部長	男性	女性	
一般事務A 20.0% 一般事務B 100% 土木 0% 保健師 100%	一般事務A 32.1% 一般事務B 55.6% 土木 0% 保健師 100%	一般事務 35.1% 土木 3.0% 保育士 92.9% 保健師 100% 管理栄養士 100% 栄養士 100% 看護師 100% 建築技術 0% 医療技術 0% 教育職 0% 用務員 20% 運転手 0%	一般事務 Δ0.1年 土木 10.0年 保育士 3.85年 保健師 女性のみのみ 管理栄養士 女性のみのみ 看護師 女性のみのみ 建築技術 男性のみのみ 医療技術 男性のみのみ 教育職 男性のみのみ 用務員 0.7年 運転手 男性のみのみ	100.0%	50.0%	0.0%	100%	100.0%	10時間	—	10.0日	17.1%	27.3%	15.0%	18.2%	採用なし	採用なし	(3)、(11)と(12)は令和3年4月1日現在、その他は令和2年度