

次世代育成支援・女性活躍推進に関する取組状況

次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づく実施状況の公表及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項に基づく特定事業主行動計画の取組の実施状況、また同法第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報を公表します。

女性職員の採用割合（常勤）

	一般事務等	看護師		
令和元年度	80.0%	75.0%		
	一般事務等	看護師	保育士	技能労務
令和2年度	28.6%	85.7%	100.0%	0.0%
	一般事務等	看護師	保育士	
令和3年度	60.0%	100.0%	100.0%	

採用試験の受験者の女性割合（常勤）

	一般事務等	看護師		
令和元年度	58.3%	60.0%		
	一般事務等	看護師	保育士	技能労務
令和2年度	43.8%	77.8%	100.0%	0.0%
	一般事務等	看護師	保育士	
令和3年度	50.0%	100.0%	100.0%	

職員の女性割合（令和3年4月1日現在）

【常勤】

一般事務	保育士	調理員	医師	看護師	医療技師	技能労務
34.0%	100.0%	100.0%	0.0%	94.0%	42.9%	18.8%

各役職段階の職員の女性割合

管理職/各役職段階の職員の女性割合	実績				
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
管理職割合	5.7%	20.0%	25.5%	25.0%	14.0%
課長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%
課長補佐相当職	30.2%	28.9%	35.4%	35.4%	41.7%
係長相当職	41.9%	42.4%	43.2%	45.9%	50.8%

男女別の継続勤務年数（令和3年4月1日現在） ※再任用、勤務延長のぞく

職 種	男性	女性
一般行政職	19.3年	18.0年
保育士	—	11.2年
看護師	2.1年	11.0年
その他医療	16.4年	16.9年
技能労務職	9.3年	24.7年
全職員（正規職員）	16.7年	14.5年

超過勤務時間数の月平均値

平均超過勤務時間数 （1ヶ月あたり）	実 績					
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
	7.5時間	17.1時間	15.1時間	14.1時間	15.8時間	12.9時間

年次有給休暇の平均取得日数

実 績					
平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
10.5日	10.6日	10.3日	10.6日	9.4日	10.3日

男女別の育児休業取得率

	実 績					
	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

男女別の育児休業取得期間

	令和2年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性
5日未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1年未満	0.0%	100.0%	0.0%	72.7%
1年以上	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%
合計	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%

男性職員の配偶者出産休暇等の取得率

	実 績				
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
配偶者出産休暇取得率	50.0%	28.6%	83.3%	60.0%	66.7%
育児参加のための休暇取得率	33.3%	0.0%	16.7%	60.0%	66.7%

男性職員の配偶者出産休暇の取得日数分布

区分	令和2年度	令和3年度
未取得	40.0%	33.3%
1日未満	0.0%	0.0%
1日以上2日未満	40.0%	0.0%
2日	20.0%	66.7%

○対応マニュアル等の整備・周知及び相談窓口の設置状況

- ・能登町職員のハラスメント防止に関する要綱の施行（令和2年6月）
- ・ハラスメント対応について、内容・方針の明確化と周知の実施（令和2年6月）

○ハラスメント関係研修

- ・管理職員対象のハラスメント研修の実施（令和2年7月、40名参加）

○子育て支援制度の周知徹底

- ・「子育て支援ハンドブック」を配布し、周知を図った。

○人事評価制度の適切な理解・運用

- ・評価者研修（令和2年度：24名参加、令和3年度23名参加）、被評価者研修（令和2年度31名参加、令和3年度：25名参加）の実施

○心の健康づくり計画の着実な実践

- ・全職員を対象としたストレスチェックの実施

○テレワーク等の多様な働き方の整備

- ・多様な働き方の選択肢を拡大し、仕事と子育ての両立をしやすいするため、テレワーク、時差出勤制度の導入を図った。