

## 群馬県市町村会館管理組合における女性の活躍状況の公表

群馬県市町村会館管理組合では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき「群馬県市町村会館管理組合特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の取り組み状況について公表いたします。

また、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の活躍状況についても併せて公表いたします。

### 1. 女性活躍推進法第19条第6項に基づく、特定事業主行動計画の取り組み実施状況の公表 (令和5年6月公表)

#### (1) 数値目標に関する状況

##### 目標値

○令和7年度までに職員のワークライフバランスを推進し、1人あたりの年次有給休暇の取得日数を10日以上とし、その平均取得率を50%以上とする。

##### ○年次休暇取得の状況一覧

(単位 日)

区分 年度	男性職員①	男性職員②	男性職員③	男性職員④	女性職員①
令和4年度	9.1	13.8	4.2	6.0	10.2
令和3年度	10.0	9.9	6.2	2.9	11.3

##### ○年次有給休暇を10日以上取得した職員の割合

令和4年度	40%
令和3年度	40%

#### (2) 取り組み内容に関する状況

①組織内の女性活躍の場を設けるため、積極的に多様な業務に関わらせながら、職員育成を図る。

##### <実施状況>

総務担当の職員として、総務系の事務は全般的に関わるように業務配分を行い、その他、本組合の主業務である、建物管理業務についても関心を持ち、知識習得を持てるよう管理担当職員とのコミュニケーションを円滑にはかれる場をつくるようにした

②女性職員のスキルアップを図るため、外部研修等に積極的に参加できる環境づくりを推進する。

<実施状況>

コロナ禍における外部研修への参加が難しかったため、外部研修への参加はなかった。

- ③ワークライフバランスを推進し、よりそれぞれの職員が年次有給休暇を取得できりよう、効率的な業務運営と職員間の良好な関係を活かしたフォローアップ体制を築く。

<実施状況>

仕事と家庭の両立を目指すワークライフバランスを推奨し、積極的に年次休暇の取得促した。また、業務の都合で年次休暇の取得が滞らないよう各職員間でフォローした。

職員間でコミュニケーションを図れるよう、内部における毎週1回の定例打合せを実施した。

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

(令和5年6月公表)

≪職業生活における機会の提供に関する実績≫

(1) 職員に占める女性職員の割合

年度 区分	令和4年度
男性職員	4名(80%)
女性職員	1名(20%)
合計	5名

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合

令和4年度における職員採用はなかった。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区 分	7級	6級	5級	4級		3級	2級	1級	
	事務局長	次長	課長	係長	主幹	主任	主事	主事	
職員数	R4	0人	0人	2人	2人	1人	0人	0人	0人
男性職員		0人	0人	2人	1人	1人	0人	0人	0人
女性職員		0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人
女性職員の割合		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和4年度における管理的地位にある職員は、全職員5名中2名おり、そのうち女性職員はいなかった。

「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績」

(1) 平均した継続勤務年数の男女差異（離職率の男女の差異）

令和4年度における当組合の職員の離職者はいなかった。

職員の平均継続勤務年数（令和4年度末現在）

男性職員で27.2年、女性職員で38年であった。

(2) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和4年度における職員一人当たりのごとの超過勤務時間については、下表のとおりであった。

超過勤務時間一覧（単位：時間）

区分 \ 年度	令和4年度
男性職員①	12
男性職員②	10
女性職員①	77
総計時間	99
年間一人当たりの平均時間	33

※ 管理職は除く。

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

令和4年度における男性職員、女性職員ともに育児休業取得対象職員がいなかったため、実績はなかった。

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び取得日数

令和4年度における配偶者出産休暇の取得対象となった男性職員はいなかった。