

特定事業主行動計画情報公表(令和4年度状況)

① 女性職員の採用割合(正規職員)

(令和5年3月末現在)

区分	令和4年度実施 採用職員試験結果(合格者数)						合格者女性比率	
	1次受験者数		合格者数		男性競争率	女性競争率	試験ごと別	まとまり別
	男性	女性	男性	女性				
一般事務	112	66	3	2	37.3	33.0	40.0%	66.7%
一般事務(建築技術)①	0	0	0	0	-	-	-	
一般事務(土木技術)①	0	1	0	0	-	-	-	
一般事務(情報技術)①	0	0	0	0	-	-	-	
一般事務(経験者)	42	30	0	2	-	15.0	100.0%	
一般事務(保健師)①	0	0	0	0	-	-	-	
一般事務(建築技術)②	2	0	0	0	-	-	-	
一般事務(土木技術)②	5	0	0	0	-	-	-	
一般事務(情報技術)②	2	1	0	0	-	-	-	
一般事務(保健師)②	0	3	0	2	-	1.5	100.0%	
合計	163	101	3	6	-	-	66.7%	

② 離職率の年代別男女別割合(正規職員)

(令和5年3月末現在)

男性		女性		年代別									
離職者数	離職率	離職者数	離職率	19歳以下	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60歳以上
5	2.2%	2	0.9%			1		2			1	1	
						1	1						

③ 超過勤務の状況(本庁、本庁以外)、超過勤務上限を超えた職員数

超過勤務時間の各月平均(正規職員383人) (令和5年3月末現在)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均
本庁(305人)	12.6	11.0	8.3	8.6	6.9	8.0	8.9	8.3	7.1	8.3	8.7	13.6	110.3	9.19
本庁以外(78人)	3.2	3.8	4.0	3.6	2.3	3.6	4.3	3.3	2.8	2.5	2.6	6.2	42.2	3.52
全体	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均
	10.7	9.5	7.4	7.5	6.0	7.1	7.9	7.3	6.2	7.1	7.4	12.1	96.2	8.02
45時間以上超過	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均
	30人	12人	12人	10人	5人	6人	11人	5人	5人	10人	9人	24人	139人	12人

※管理職、技能労務職等(行政職給料表(2)適用の者)を除く。但し途中入庁・途中退職・年度内において昇任し管理職となった者は総数に含む。

④ 管理職の女性割合(正規職員他再任用含む)

(令和5年3月末現在)

管理職職員数	男性	女性	全体	女性比率
	46	5	51	9.8%

⑤ 各役職段階の職員の女性割合(正規職員)

※ 伸び率(3年度前からの変化)

(令和5年3月末現在)

役職	男性	女性	計	女性比率	伸び率
部長職	10	2	12	16.7%	0.0%
課長職	36	3	39	7.7%	4.3%
課長補佐・係長職	62	25	87	28.7%	-2.8%
主任	46	96	142	67.6%	8.0%
主事	74	46	120	38.3%	-0.6%
事務職計	228	172	400	43.0%	1.4%

※保育士・技能労務職除く

※伸び率(3年度前からの変化)

⑥ 男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況(正規職員)

(令和5年3月末現在)

性別	対象者数	取得者数	取得率	取得期間の分布状況										
				5日以下	5日超~2週間以下	2週間超~1月以下	1月超~3月以下	3月超~6月以下	6月超~1年以下	1年超~1年半以下	1年半超~2年以下	2年超~2年半以下	2年半超~3年以下	
男性	17	17	100.0%	47.0%	11.8%	11.8%	5.9%	5.9%	17.6%					
女性	16	16	100.0%						31.1%	18.8%	18.8%			31.3%

⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率及び合計取得日数の分布状況(正規職員)

(令和5年3月末現在)

対象者数	取得者数	取得率	5日以上取得者数	5日以上取得率
17	17	100.0%	12	70.6%

⑧ 職員の年次有給休暇取得日数の状況(正規職員)

(令和5年3月末現在)

平均取得日数
14.9

⑨ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

・「清瀬市ハラスメント防止等対策要綱」に基づき、ハラスメント苦情処理委員会を設置
 ・「ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」を策定
 ・職員へのハラスメントに対する研修会の実施