

女性活躍推進法第19条第6項に基づく実施状況の公表（令和5年7月公表）

1. 数値目標に係る実績

(1) 育児休業

目 標		育児休業を取得する男性職員の割合を令和7年度までに10%以上にします。				
実績		R4年度	R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
	市長部局等	50.0%	13.3%	11.1%	0%	0%
	病院事業	0%	18.2%	0%	14.3%	0%
	消防	0%	0%	0%	0%	0%

(2) 配偶者出産休暇、育児参加休暇

目 標		配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の合計3日以上取得割合を令和7年度までに100%にします。				
実績		R4年度	R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
	市長部局等	75.0%	73.3%	33.3%	42.9%	23.1%
	病院事業	55.6%	63.6%	0%	71.4%	20.0%
	消防	50.0%	66.7%	66.7%	0%	16.7%

(3) 年次有給休暇

目 標		職員の年次有給休暇の取得日数を令和7年度までに13日以上にします。				
実績		R4年度	R3年度	R2年度	R1年度	H30年度
	市長部局等	9.8日	9.4日	9.7日	10.7日	10.5日
	病院事業	9.1日	9.4日	7.8日	7.7日	7.5日
	消防	12.7日	12.8日	12.1日	10.2日	9.6日

※ 市長部局等は、市長部局、市議会、教育委員会、選挙管理委員会、公平委員会、農業委員会、監査委員事務局を指す。

2. 取組内容

(1) 男性職員の育児への積極的参加

7月～8月各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をパブリックフォルダ等で常時閲覧できる状態にします。

- ・平成 28 年度…男性・女性それぞれが取得できる妊娠から子育て期間までの各種制度をまとめた一覧表を作成し、職員へ周知するとともに、職員が常時閲覧できるよう庁内掲示板（PowerOffice）に掲載
- ・平成 29 年度…前年度と同様。
- ・平成 30 年度…前年度と同様。また、対象者に一覧表を配布し制度を周知するとともに休暇承認請求書の記入例を配布するなど、取得促進を行った。
- ・令和 1 年度…前年度と同様。また、掲示板に休暇承認請求書の記入例を掲示。
- ・令和 2 年度…前年度と同様。対象の職員へ個別に案内を行った。
- ・令和 3 年度…前年度と同様。対象の職員へ個別に案内を行うとともに、管理職へ制度の説明を行い、取得させるよう促した。
- ・令和 4 年度…前年度と同様。対象の職員へ個別に案内を行うとともに、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産介助休暇、育児参加のための休暇等）に関するハンドブックを作成し、庁内掲示板（PowerOffice）で常時閲覧できるようにした。

(2) ワークライフバランスへの取組強化

年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

- ・平成 28 年度…①職員のワークライフバランスの実現や業務の効率化を図るため、7月～8月に出退勤時間の弾力化（ゆう活）を実施（30分または1時間早出出勤及び遅出出勤） ②出産・育児に係る子育て支援制度についての周知の際に、子育てのための年次休暇の積極的な取得についても周知
- ・平成 29 年度…①前年度同様実施 ②休暇期間に入る前に、夏季における年次有給休暇の取得促進について周知
- ・平成 30 年度…①及び②前年度と同様
- ・令和 1 年度…①前年度と同様 ②年5日以上の子休取得促進の周知 ③出産・育児の経験職員が相談員となり育児休業等職員の円滑な職場復帰と復職後の支援を行う育児休業等職員支援制度を導入（病院事業を除く。） ④育児休業等職員に対する面談（休業前、復職前、復職後）の実施（病院事業を除く。）
- ・令和 2 年度…①新型コロナウイルス感染症対策に伴い、5月から「時差出勤」、12月から「テレワーク」を「ゆう活」と並行して実施②昨年同様実施 ③出産・育児の経験職員が相談員となり育児休業等職員の円滑な職場復帰と復職後の支援を行う育児休業等職員支援制度を導入（病院事業を除く。） ④育児休業等職員に対する面談（休業前、復職前、復職後）の実施（病院事業を除く。）
- ・令和 3 年度…①新型コロナウイルス感染症対策も兼ねて、「時差出勤」、「テレワーク」を「ゆう活」と並行して実施②昨年同様実施 ③出産・育児の経験職員が相談員となり育児休業等職員の円滑な職場復帰と復職後の支援

を行う育児休業等職員支援制度を導入（病院事業を除く。） ④育児休業等職員に対する面談（休業前、復職前、復職後）の実施（病院事業を除く。）

- ・令和4年度…①「時差出勤」「テレワーク」を実施。実施の選択肢を拡大するため、早出の時間を追加。テレワークと時差出勤の組み合わせを可能とした。また、時差出勤・テレワーク推進日を設定し、チラシで周知。②③④前年同様実施。

(3) 育児・介護に関する休暇及び研修制度の整備

女性職員を対象とした女性キャリア開発・次世代リーダー研修の実施により、女性職員のキャリアパスを明確にし、業務と家庭の両立への不安を払拭するとともに、リーダーシップを発揮するための自信へつなげるようにします。

- ・平成28年度…国際文化アカデミーの「女性リーダーのためのマネジメント研修」（5日間）や県主催の特別研修（1日～2日間）等の女性職員の受講のほか、育児・介護等の制度改正に伴い、育児・介護に係る早出・遅出勤務制度を整備
- ・平成29年度…市町村アカデミーの「管理職をめざすステップアップ講座」（5日間）や県主催の特別研修（1日～2日間）等の女性職員の受講
- ・平成29年度…国際文化アカデミーの「女性リーダーのためのマネジメント研修」（5日間）や県主催の特別研修（1日～2日間）等の女性職員の受講
- ・令和1年度…前年度同様の女性職員の研修受講
- ・令和2年度…国際文化アカデミーの「女性リーダーのためのマネジメント研修」（5日間）、「中堅職員リーダー研修」（3日間）の女性職員の研修受講
- ・令和3年度…国際文化アカデミーの「女性リーダーのためのマネジメント研修」（5日間）、「中堅職員リーダー研修」（3日間）の女性職員の研修受講
- ・令和4年度…国際文化アカデミーの「女性リーダーのためのマネジメント研修」（5日間）、「中堅職員リーダー研修」（3日間）の女性職員の研修受講