

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（令和６年度）

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項及び次世代育成支援対策推進法第１９条第５項に基づく取組の実施状況を、下記のとおり公表します。

１．次世代法に基づく取組の実施状況

①妊娠中及び出産後における配慮

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について申請があった際に、取りまとめた資料を配布し周知しています。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直しをしています。

②子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の促進

- ・配偶者出産休暇や妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育、育児参加のための特別休暇について、職員用の掲示板に掲示し周知しています。

③育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知

- ・育児休業、育児短時間勤務又は部分休業に関する資料を取りまとめ、申請した職員に配布し、また職員用の掲示板に掲示することで周知しています。
- ・新規採用研修等において、育児休業等の制度説明を行っています。

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・復職に際してＯＪＴ（On the Job Training）などで復帰を支援しています。

④超過勤務の縮減

深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、職員用の掲示板に掲示し周知しています。

超過勤務の縮減のための意識啓発、環境整備等

- ・所属ごとの超過勤務の状況を人事当局等で把握し、超過勤務の多い職場への注意喚起を行い、また適正な人員配置を図っています。

⑤休暇の取得の促進

年次休暇の取得の促進

- ・ 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、達成するよう努めています。

【目標】 年次有給休暇の平均取得日数 15 日

【実績】

年度	平均取得日数
令和4年度	14.0日
令和5年度	15.5日
令和6年度	14.8日

子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ・ 子供の看護を行う等のための特別休暇を職員用の掲示板に掲示することで周知しています。

2. 女性活躍推進法に基づく取組の実施状況

①女性職員の積極的登用について

- ・課長補佐相当職・係長相当職の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行っています。

【目標】一般行政職の各役職段階に占める女性の割合

係長相当職 35%、課長補佐相当職 30%、課長相当職 20%、

部長相当職 10%（女性管理職の割合 15%）

※一般行政職の範囲は、行政職給料表（1）を用いる職員で、保育園、幼稚園、こども園、消防勤務以外の職員とします。

【実績】

年度	女性職員の割合				
	係長相当職	課長補佐相当職	管理職		
			課長相当職	部長相当職	
令和5年4月1日	31.5%	17.1%	19.4%	5.9%	15.1%
令和6年4月1日	32.2%	17.8%	17.1%	11.8%	15.4%
令和7年4月1日	36.0%	12.2%	25.0%	10.0%	19.6%

- ・消防における女性消防職員の活躍に向けた取り組みとして、計画的な採用に努めています。

【目標】消防吏員に占める女性消防吏員の割合 5%

【実績】

年度	女性消防吏員の割合
令和5年4月1日	2.7%
令和6年4月1日	2.7%
令和7年4月1日	2.7%

②男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇について

- ・男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の制度について職員用の掲示板に掲示し周知しています。

【目標】制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合 100%

【実績】

年度	取得割合
令和4年度	75.0%
令和5年度	71.4%
令和6年度	70.0%

③男性職員の育児休業の取得について

- ・育児休業等に関する資料を取りまとめ、職員用の掲示板に掲示することで周知しています。

【目標】 制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得割合 13%

【実績】

年度	取得割合
令和4年度	12.5%
令和5年度	100.0%
令和6年度	60.0%