

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況（平成30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15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育児を行う職員への早出遅出勤務の適用

- ・育児を行う職員の公務能率向上のための早出遅出勤務について、職員用の掲示板に掲示し周知しています。

④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。

⑤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。

⑥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女性管理職割合について

- ・課長補佐・係長・主任主査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。
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を積極的に行っています。

【目標】平成31年度までに、一般行政職の女性管理職の割合を、平成27年度の実績（5.5%）より2.2%以上引き上げ、7.7%以上とする。

【実績】

年度	割合
平成27年4月1日	5.5%
平成28年4月1日	9.1%
平成29年4月1日	7.5%
平成30年4月1日	9.3%
平成31年4月1日	11.1%

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】平成31年度までに、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を、平成26年の実績（44%）より16%以上引き上げ、60%以上とする。

【実績】

年度	割合
平成27年4月1日	44.4%
平成28年4月1日	67.6%
平成29年4月1日	81.5%
平成30年4月1日	80.8%
平成31年4月1日	88.2%