

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画の実施状況・公表事項

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（子育て推進・女性職員活躍推進プラン）における実施状況及び公表事項について、下記のとおり公表します。

1 主な取組み内容

(1) 昨年度実施した主な項目

※今年度も継続して実施する項目には【継続】と記載しています。

○ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくり

①ワークライフバランス研修の実施（主担当：職員研修所）【継続】

管理監督職以下の職員を対象に、ワークライフバランスの意識啓発に係る研修を実施。

②年休取得推進へ向けた会計年度任用職員の配置（主担当課：総務局人事課）【継続】

保育所等、勤務形態が原因で特に取得日数が少なくなっている部署について、取得日数の増加のために必要な人員を会計年度職員として配置。

③超過勤務縮減へ向けた会計年度任用職員の配置（主担当課：総務局人事課）【継続】

超過勤務縮減のため、各局区に配置枠を設定し、局区ごとに調整の上、会計年度任用職員を配置。

④管理職業績目標への超勤縮減目標の設定（主担当課：総務局人事課）【継続】

管理職の業績目標において、原則、全ポスト課長が超過勤務縮減に係る目標を設定。

⑤年間超過勤務時間数の縮減へ向けた取組み（主担当課：総務局労務課）【継続】

所属ごとの平均超過勤務時間数等を記載したデータを各局区主管課へ毎月送付するとともに、条例・規程による超過勤務命令の上限時間に基づく超過勤務管理に係る通知を発出。

⑥年休取得推進及び取得状況確認通知の発出（主担当課：総務局労務課）【継続】

計画的な年次休暇の取得促進に繋がるよう、定期的に年休取得推進、取得状況確認等の通知を発出。

⑦家庭支援休暇（介護事由）の取得期間の延長（主担当課：総務局人事課，労務課）

介護事由の家庭支援休暇について取得期間の見直しを行い、従来認められていた介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算6ヶ月の範囲（3回まで分割可）で取得した後、なお介護を必要とする状態の継続が認められる場合に、更に通算6ヶ月の範囲で3回まで分割して取得できるように制度改正。

○育児関連制度の拡充と情報提供の充実

- ①子育て関連制度の周知徹底（主担当課：総務局人事課・厚生課，他任命人事担当課）【継続】
配偶者の出産前後の時期に男性職員に対して子育て関連制度案内をメール配信。
- ②育児休業復帰応援座談会の開催（主担当課：厚生課）【継続】
育児休業復帰間近の職員を対象に，悩み等を相談できる座談会を開催。
- ③子育て制度利用プランの運用の徹底【継続】
所属長から子供が生まれる予定の職員に対して作成・提出を促している「子育て制度利用プラン」の運用を改めて周知し，プランに基づき所属長が育児関係休暇の取得意向の確認や配慮希望への対応を行うことで，仕事と育児の両立をしやすい勤務環境の整備に努める。

○男性職員の育児等への参加の促進

- ①男性職員の育児休業取得に関わる啓発（主担当課：総務局人事課，他任命人事担当課）【継続】
ロールモデル紹介など，育児休業の取得勧奨につながる取組みを実施。
- ②男性職員の子育て応援交流会の開催（主担当課：厚生課）【継続】
これから父親になる職員や現在子育て期にある職員の子育て応援交流会を開催。
- ③育児休業中の職員に対するメール配信（主担当課：厚生課）【継続】
育児休業中の希望する職員に対し，制度改正，セミナー等の情報をメール配信。
- ④男性職員の育児休業・育児関連休暇取得率向上への取組み【継続】
 - ・育児休業取得率の庁内周知
上昇傾向にある育児休業取得率を庁内に共有することで，育児休業が取得しやすい環境であることを周知し，更なる取得率の向上につなげる。
 - ・育児休業取得可能職員及び所属長への取得勧奨
育児休業が取得可能な職員をリストアップし，職員本人及びその所属長に対し，個別の取得勧奨を実施する。
 - ・扶養手当申請職員への男性職員向け子育て制度ハンドブックの送付
扶養手当を申請した職員に「男性職員向け子育て制度ハンドブック」をメールで送付し，制度理解を深めるとともに，育児休業及び配偶者出産補助休暇又は育児参加のための休暇の取得率の向上につなげる。

○女性職員がより活躍できる環境づくり

- ①女性職員活躍応援セミナーの実施（主担当課：総務局人事課）【継続】
女性職員の能力の発揮とキャリアアップにつながるセミナーを実施。
- ②管理監督職向けマネジメント研修の実施（主担当：職員研修所）【継続】
管理監督者の職員を対象に，マネジメント能力を向上するための研修を実施。
- ③女性リーダー育成研修への職員派遣（主担当課：総務局人事課）【継続】
女性のスキルアップをサポートする研修に，職員を派遣。

④女性職員のさらなる積極的な登用（主担当課：総務局人事課）【継続】

ワークライフバランスの推進と合わせて、従来女性職員の配置が少ない部署についても積極的に女性職員を配置し、管理職を見据えた配置管理を行うとともに、優秀な職員については、より積極的な登用を推進。

⑤係長職昇任試験受験者の受験環境の整備（主担当課：人事委員会事務局任用課）【継続】

第1次試験当日の託児を継続して実施するとともに、各所属に対して受験しやすい環境づくりと受験勧奨を実施。

(2) R5年度における新規・重点取組項目（市長部局）

※「1. 昨年度実施した主な項目」で【継続】扱いとした項目以外で新規に取り組むもの。

※このほか、各任命権者においても目標値の達成状況や職種に合わせた独自の取組を実施している。

(1) 令和4年10月の育児休業制度改正内容の庁内周知及び出生後8週育休の取得勧奨

令和4年10月に育児休業に関する制度改正があり、特別の事情にかかわらず、原則2回まで育児休業を取得できるようになった。また、子の出生の日から57日間の期間内に育児休業を開始、かつ終了する場合（「出生後8週育休」という。以下同じ。）の育児休業が、それ以外の育児休業とは別に原則2回まで取得できるようになった。令和4年10月の育休制度改正内容について庁内への周知を行い、特に女性の産後休暇に相当するような出生後8週育休について男性職員へ取得勧奨を行うことで更なる取得率の向上を図る。

(2) 「子育て制度利用プラン」の運用徹底及びさらなる活用のための資料作成

子育て制度利用プランの運用徹底及びさらなる活用を図るため、当該プランの具体的な検討・作成の方法を解説した資料を作成する。また、当該プランが、所属長から職員への子育て制度利用に係る働きかけだけでなく、職員から所属長への休暇・休業の取得に係る相談においても利用されるように解説資料は所属長と職員の両方の観点から作成する。

2 数値目標の達成状況について

(1) 配偶者出産補助休暇又は育児参加のための休暇の取得率（令和4年度）

・計算方法

○出産件数：当該年度に出生のあった件数（旧県費負担教職員を含む）

○取得者数：当該年度の配偶者出産補助休暇又は育児参加のための休暇取得者数

○取得率：取得者数／出産件数×100%

目標値	目標達成時期	取得率	取得者数	出産件数
100%	令和6年度	77.6% (-3.2%)	256人 (+3人)	330件 (+17件)

※（）内は前年度との比較

(2) 男性職員の育児休業取得率（令和4年度）

・計算方法

○出産件数：当該年度に出生のあった件数（旧県費負担教職員を含む）

○取得者数：当該年度の育児休業取得者数

○取得率：取得者数／出産件数×100%

目標値	目標達成時期	取得率	取得者数	出産件数
35%以上	令和6年度	37.3% (-0.4%)	123人 (+5人) うち1月超 43人 <35.0%>	330件 (+17件)

※（）内は前年度との比較

(3) 職員 1 人当たりの年間超過勤務時間数 (令和 4 年度)

・計算方法

- 対象人数：全職員から管理職員など超過勤務手当の支給対象外の者を除いた数
- 総時間：対象職員が当該年度に行った総超過勤務時間数（休日給及び選挙の応援勤務を除く）
- 1人当たり平均超過勤務時間数：総時間／対象人数

※教育職員は対象外。

目標値	目標達成時期	前年度	1人当たり平均	総時間	対象人数
前年度未満	毎年度	216.6 時間	221.4 時間 (+4.8 時間)	1,833,765 時間 (+69,780 時間)	8,284 人 (+141 人)

※（ ）内は前年度との比較

(4) 年次有給休暇の取得日数 10 日以上の方の割合 (令和 4 年度)

・計算方法

- 対象人数：全職員から短時間再任用と 1 年間全休者を除いた数（旧県費負担教職員を含む）
- 10 日以上取得者：対象人数のうち年間 10 日以上年次有給休暇を取得した者の数
- 取得者割合：10 日以上取得者／対象人数×100%

目標値	目標達成時期	取得者割合	10 日以上取得者	対象人数
80%以上	令和 6 年度	76.5% (+2.3%)	11,510 人 (+666 人)	15,043 人 (+420 人)

※（ ）内は前年度との比較

(5) 市長部局の管理職に占める女性職員割合 (令和 5 年 4 月 1 日時点)

・計算方法

- 管理職総数：市長部局における課長級以上の職員数
- 女性管理職数：市長部局における課長級以上の女性職員の数
- 女性割合：女性管理職数／管理職総数×100%

目標値	目標達成時期	女性割合	女性管理職数	管理職総数
25%以上	令和 7 年 4 月 1 日時点	22.1% (+2.0%)	136 人 (+15 人)	616 人 (+14 人)

※（ ）内は前年度との比較

(6) 係長職昇任試験における女性職員の受験率 (令和 4 年度)

・計算方法

- 女性有資格者数：係長職昇任試験有資格者のうち女性職員の数
- 女性受験者数：第一次試験受験者のうち女性職員の数
- 受験率：女性受験者数／女性有資格者数×100%

目標値	目標達成時期	受験率	女性受験者数	女性有資格者数
35%以上	令和 6 年度	26.1% (+1.1%)	196 人 (+12 人)	751 人 (+14 人)

※（ ）内は前年度との比較

3 女性の職業選択に資する情報の公表について

女性活躍推進法第 21 条に基づき、女性の職業選択に資する情報として、下記のとおり公表します。

項目		直近値 ※()内は前年度との比較	データの時点	備考	
1	女性職員の採用の割合	49.9% (+2.8%)	令和 4 年度	男性 417 人 女性 415 人	
2	職員の女性割合 ※令和 4 年 4 月 1 日実績より旧県費負担教職員を含む	正職員	44.5% (+0.1%)	令和 5 年 4 月 1 日	男性 7,909 人 女性 6,334 人
		再任用職員	24.8% (+2.8%)		男性 871 人 女性 287 人
		臨時的任用職員	70.3% (+1.1%)		男性 135 人 女性 320 人
		会計年度任用職員	75.4% (-0.7%)		男性 1,129 人 女性 3,468 人
3	男女別 育児休業取得率	男性	37.3% (-0.4%)	令和 4 年度	育児休業取得者数+出生件数×100%
		女性	99.7% (+0.1%)		
4	配偶者出産補助休暇又は 育児参加のための休暇の取得率	77.6% (-3.2%)	令和 4 年度	休暇取得者数+出生件数×100%	
5	超過勤務の状況	月平均 18.4 時間 (+0.3 時間)	令和 4 年度	管理職等超過勤務手当支給対象外の職員を除いた職員の月平均超過勤務時間数(休日給・選挙応援勤務を除く)	
6	年次有給休暇の平均取得日数	年平均 14.8 日 (+0.1 日)	令和 4 年度		
7	管理職の女性割合(市長部局)	22.1% (+2.0%)	令和 5 年 4 月 1 日	管理職 …課長級以上の職員	
8	各役職段階の職員の 女性割合 (市長部局)	局長級	10.7% (+2.7%)	令和 5 年 4 月 1 日	
		次部長級	8.4% (-0.7%)		
		課長級	26.2% (+2.5%)		
		係長級	31.6% (-0.8%)		
		主任級	51.8% (-3.1%)		
		主事級	56.3% (+1.2%)		