

女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づく取組の実施状況の公表

(令和 6 年 7 月 30 日公表)

1 計画目標の進捗状況

| 指 標 | | 目標値 | R6 |
|-----|-------------------|-----------------------------|--|
| 1 | 採用する職員に占める女性職員の割合 | (5 カ年平均) 50% | (R2～R6 平均) 51.1% |
| 2 | 男女の自己都合等による離職率の差異 | (5 カ年平均) 1.0ポイント 以下 | (R元～R5 平均) 1.39 |
| 3 | 一月当たりの平均超過勤務時間 | (管理職以外5カ年平均) 5.0時間 以内 | (R元～R5 平均) 5.3時間 |
| 4 | 管理監督的立場における女性の割合 | 職員数に占める 女性の割合 | 管理監督的立場における女性の割合 17.3% 職員数に占める女性の割合 37.9% |
| 5 | 年次休暇の取得日数 | 10日以上 | (R5) 9.8日 |

2 取組実績

1 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

- ・男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくり、ハラスメントのない快適な職場環境づくりに取り組む
- ・管理職の各種研修への参加勧奨
- ・人権研修の実施【H29～】
- ・ハラスメントに関する相談窓口の設置【H30～】

2 妊娠・出産、子育てにおける配慮

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ・妊娠中及び出産後の職員に重量物を取り扱う業務をさせないなど、子育て中の職員が働きやすい職場づくりに取り組む
- ・妊娠中の職員や出産後出勤してきている職員の業務分担の見直しを行うなど、特定の職員に負担がかからないよう配慮
- ・妊娠中の職員や育児を行う職員に対しては、原則として時間外勤務を命じない
- ・育児休業を取得する職員の職場に代替職員（会計年度任用職員を含む）の配置ができるよう努める
- ・育児部分休業の承認を受けた職員、育児短時間勤務職員の当直割り当ての免除【R2～】
- ・未就学児の保育のため、家庭の事情等で当直勤務することが困難な職員で申請のあった者の当直割り当ての免除【R2～】

4 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ・男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇等について周知
- ・父親となる職員が休暇を取得しやすい環境整備、協力体制の構築を図る

5 ワーク・ライフ・バランスを踏まえたキャリア形成

- ・出産や育児が昇任への障壁とならないよう、昇任選考の受験について周知徹底を図る
- ・キャリア研修への参加勧奨

6 女性職員の活躍推進に向けた支援

- ・女性が少数であった職場へ女性職員を積極的に登用
- ・男女がお互いを尊重し、性別を問わず働きやすい職場づくり、ハラスメントのない快適な職場環境づくりに取り組む（再掲）
- ・人権研修への参加（再掲）
- ・ハラスメントに関する相談窓口の設置（再掲）
- ・出産や育児が昇任への障壁とならないよう、昇任選考の受験について周知徹底を図る（再掲）
- ・キャリア研修への参加勧奨（再掲）

7 超過勤務の縮減

- ・管理職は、勤務実態の的確な把握により、特定の職員に業務が集中しないよう配慮
- ・作業手順の見直しなどによる定型的業務の改善に取り組む
- ・正規の勤務時間外に会議や打ち合わせを開催しないよう配慮
- ・夏季の「ゆう活（朝型勤務 7:30～16:15）」の導入【R元～】
- ・原則毎週水曜日の「ワーク・ライフ・バランスデー（一斉定時退庁日）」の導入【R3～】
- ・「テレワーク（在宅勤務）」の試験導入【R3～】

8 年次有給休暇の取得の促進

- ・計画的な年次有給休暇の取得推奨
- ・家族の記念日や子供の行事などのための年次有給休暇の取得推奨
- ・夏季休暇期間中に、夏季休暇（3日）とあわせ、夏季休養（2日）のための年次有給休暇の取得推奨【R元～】

9 人事異動上の配慮等

- ・管理職は、職員の子育てなどの状況等を適切に把握
- ・人事異動において、職員の子育てなどの状況等を考慮して可能な範囲で配慮
- ・育児休業を取得する職員の職場に代替職員（会計年度任用職員を含む）の配置ができるよう努める（再掲）