

第3期行動計画に基づく実施状況の公表(R8.7.31)

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画の実施状況を公表します。

1 女性職員のキャリアアップ支援

〈取組〉

- ・男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備する。
- ・適材適所の人事配置を実施する。

〈目標〉

これらの取組を通じて、管理的地位にある女性の割合(一般行政職)を、令和4年度の実績 15%から20%以上にする。

〈実績(年度単位)〉

指標	R5	R6	R7	R8	達成度
女性管理職 割合	12. 8%	19%	23. 2%	28. 9%	目標達成 で推移

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備

〈取組〉

- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行う。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

〈目標〉

これらの取組を通じて、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等の取得を促進する。

〈育児休業実績(年度単位)〉

指標	R5	R6	R7	R8	達成度
女性取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	目標達成 で推移

〈男性育児休業実績(年度単位)〉

指標	R5	R6	R7	R8	達成度
男性取得率	3人 (50%)	2人 (50%)	6人 (67%)	—	↑ 増加傾向

3 年次休暇の取得の促進

〈取組〉

・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

〈目標〉

これらの取組を通じて、職員の年次休暇の平均取得日数を令和4年度の実績12日5時間30分から13日以上にする。

〈実績(年度単位)〉

指標	R5	R6	R7	R8	達成度
平均取得 日数割合 (日数)	14日5時間	14日5時間	14日6時間	—	目標達成 で推移

4 時間外勤務の縮減

〈取組〉

・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で時間外勤務の上限規制(原則月 45 時間以下かつ年 360 時間以下)を遵守し、個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努める。

〈目標〉

これらの取組を通じて、時間外勤務の縮減に努める(参考: 令和4年121時間)。

〈実績(年度単位)〉

指標	R5	R6	R7	R8	達成度
年間平均 時間(1 人)	126 時間	116 時間	118 時間	—	目標達成 で推移