

伊豆の国市 特定事業主（第3期）行動計画

【仕事と子育ての両立に向けた取組】

【女性の活躍推進に向けた取組】

平成28年3月

伊 豆 の 国 市 長
伊 豆 の 国 市 議 会 議 長
伊 豆 の 国 市 教 育 委 員 会
伊 豆 の 国 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 豆 の 国 市 代 表 監 査 委 員
伊 豆 の 国 市 農 業 委 員 会
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

目 次

第1章 総論	1
1 目的	1
2 計画期間	1
3 特定事業主及び計画の対象となる職員	1
4 計画の推進体制及び実施状況の点検及び公表	2
第2章 仕事と子育ての両立に向けた取組	3
1 仕事と子育てを両立させやすい勤務環境の整備	3
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	3
2 育児休業等を取得しやすい環境の整備	4
(1) 男性職員の育児休業等の取得促進	4
(2) 育児休業等の周知	4
(3) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成	4
(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	4
(5) 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保	5
(6) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	5
3 時間外勤務の縮減	6
(1) 時間外勤務縮減のための意識啓発	6
(2) 定時退庁日の徹底	6
(3) 時間外勤務日数の上限	6
(4) 時間外勤務の多い職員の健康への配慮	6
4 年次休暇等の取得促進	7
(1) 年次有給休暇取得の促進	7
(2) 連続休暇等の取得の推進	7
(3) 看護休暇の周知と取得の推進	7
5 固定的な性別役割分担意識等の改革	7
6 その他の次世代育成支援対策に関する事項	8
(1) 子育てバリアフリー	8
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加	8
(3) 子どもを交通事故から守る運動	8
第3章 女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組	9
1 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握	9
(1) 項目別の状況把握	9
(2) 項目別の傾向と課題分析	11
2 女性活躍の推進に向けた課題に対する数値目標、取組内容及び時期	14
(1) 男性と女性の勤続年数の差異	14
(2) 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合	14
(3) 男性の育児休業取得率に関すること	15

第1章 総論

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）「女性活躍推進法」という。）に基づき策定された「特定事業主行動計画」です。

第2章は「次世代法」に関する計画となっており、すべての職員が個々に異なる家庭環境において、育児や介護等それぞれの家庭での役割を担いながら、仕事においても活躍できるよう、組織をあげて取り組むために策定をしております。次世代育成の視点から、未来の社会を担う職員の子どもが健やかに生まれ、育成されるため、子どもが生まれた職員の性別に関わらず育児を担い、かつ、仕事において自らの職務能力を十分発揮できるよう、すべての職員が、少子化を身近な問題として捉え、その理解と協力の下、それぞれが望む仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しながら、「職員誰もが働きやすい職場環境づくり」を目指して取り組んでいきます。

第3章は「女性活躍推進法」に関する計画となっております。自らの意思によって職業生活を営もうとする女性が、個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍するため、法の規定により女性活躍の観点から広く職場の状況を把握し、分析を行い数値目標を設定した「行動計画」を策定し取り組んでいきます。「次世代法」における次世代育成支援推進と、「女性活躍推進法」による女性の職業生活における活躍の推進とは、関わりが深く、また重要となっておりますので、両法律の行動計画を一体として策定し、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3 特定事業主及び計画の対象となる職員

特定事業主は、次世代育成支援対策推進法律施行令（平成15年政令第372号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）、伊豆の国市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成28年規則第3号）及び、伊豆の国市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成28年規則第2号）の規定に基づき、「伊豆の国市長、伊豆の国市議会議長、伊豆の国市教育委員会、伊豆の国市選挙管理委員会、及び伊豆の国市代表監査委員」（以下「市長等」という。）と定められています。

行動計画（第3期）の対象となる職員は、主に市長等が任命する全職員で、臨時・非常勤職員も含まれます。なお、行動計画（第3期）は、市長等の連名で策定しております。

4 計画の推進体制及び実施状況の点検及び公表

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍のための計画を効果的に推進するため、伊豆の国市特定事業主行動計画策定等委員会において、計画の実施状況を点検・評価し、必要に応じて見直しを図るPDCAサイクルを確立します。
- (2) 行動計画（第3期）を全職員に周知します。
- (3) 具体的な取組内容については、個別に効率的・効果的な方法にて周知を図ります。
- (4) 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、特定事業主行動計画に基づく措置の状況を公表することとなっていることから、前年度の取組状況や目標に対する実績等について公表します。

第2章 仕事と子育ての両立に向けた取組

1 仕事と子育てを両立させやすい勤務環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が安心して子育てのできる職場環境を整備するためには、対象となる職員本人が子育てに関する制度について正しい知識を持つことが欠かせません。また、全職員がこれらの制度を理解することにより、誰もが子育てをしやすい職場の雰囲気をつくり、職員相互のサポート体制を築いていく必要があります。

そこで、次の取組を行ないます。

《人事室》

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇等の制度、業務軽減、通勤緩和及び出産費用給付等の経済的な支援措置に関する事項等を記載の「市職員のためのハンドブック」により、全職員に周知します。

《職員》

妊娠中の職員の健康及び安全並びに職場復帰後の職員の子育ての状況に配慮するために、業務分担の見直しや課内職員による協力体制を作ります。

《管理職》

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じません。

※ 父親又は母親になることが分かった職員は、できるだけ速やかに上司等に知らせて担当業務の進捗状況を報告し、課内職員のサポートが受けられるようにしましょう。課内職員のサポートを円滑にするためにも、職員との日頃のコミュニケーションを大切にしましょう。

目標 1	実施時期
「伊豆の国市職員のためのハンドブック」を、グループウェアにより全職員が常時閲覧できるようにします。	平成28年度

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、子どもを持つことに対する喜びを実感し、出産後の配偶者を支援するため、次の取組を行ないます。

《人事室》

子どもの出生時に男性職員が取得できる妻の出産休暇について周知します。

《管理職》

(ア) 子どもの出生時における男性職員の妻の出産休暇の取得を促進します。

(イ) 子どもの出生時に上記の妻の出産休暇と組み合わせて、男性職員が連続休暇を取得できるよう促進します。

目標2	実施時期
妻の出産休暇の取得率100%を維持します。	各年度

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備

特定事業主行動計画策定以後、女性職員の育児休業については100%の取得率となっておりますが、男性職員の育児休業取得はなく、一層の意識啓発を行いながら、その取得を促していく必要があります。そこで、次の取組を行ないます。

(1) 男性職員の育児休業等の取得促進

《人事室》

(ア) 配偶者が妊娠した男性職員に対し、男性も育児休業等を取得できることについて周知します。

(イ) 管理職に対し、男性職員の育児休業等の取得促進を啓発します。

(2) 育児休業等の周知

《人事室》

(ア) 育児休業等の制度の趣旨及び内容、休業期間中の経済的支援措置、男性職員も取得可能なこと等についてまとめた「市職員のためのハンドブック」により、全職員に周知します。

(イ) 育児休業等の取得について、職員の希望により、個別のケースに応じた相談を受け、対応策を検討します。

(3) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

《職員》

職員が育児休業等を取得するには、職場の理解が欠かせません。子どものいる職員もいない職員も、育児休業等の趣旨を理解し、仕事の業務分担に協力する等、育児にかかる休業・休暇取得者を支援する体制を作ります。

《育児休業中の職員》

職場のフォローがあることを忘れないことが大切です。育児の合間に、定期的に職場に連絡する等、職場の状況を把握するよう努めます。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

《所属課》

育児休業中の職員に対して、仕事に関する資料の送付や情報提供を行い、職場とのつながりを保つことで、職場復帰の際の心理的負担を軽減させます。

《育児休業中の職員》

定期的に自ら職場へ連絡したり、市のホームページを見る等、職場の様子を把握し、職場とのつながりを保ちます。

《管理職》

育児休業から職場復帰する職員と面談を行い、円滑に復帰できるよう支援します。

《職員》

育児休業から職場復帰した職員が部分休業や子どもの看護等で休暇を取得することについて理解し、フォロー体制を作ります。

(5) 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保

《人事室》

職員から産前・産後休暇及び育児休業の請求があった場合、臨時職員等の任期付職員の活用等を図ります。

《管理職》

職員から育児短時間勤務、育児部分休業等の請求があった場合は、当該職員の業務を処理するための支援体制をつくります。

(6) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

《職員》

(ア) 産前・産後休暇及び育児休業を取得後に職場復帰した女性職員が、これから産前・産後休暇及び育児休業を取得する女性職員に対し、経験者女性職員からの助言等により、育児休業後の円滑な職場復帰やキャリア形成に関する支援を行います。

(イ) 女性職員のキャリア形成のため、管理職に必要なマネジメント能力等を習得する研修等について情報提供し、受講を促します。

(ウ) 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

目標3	実施時期
男性職員については、対象となる男性職員に対して育児時間または育児休業の取得の実現を目指します。	各年度

目標4	実施時期
女性職員については、現状の育児休業取得率を維持します。	各年度

3 時間外勤務の縮減

子どもが健やかに成長するためには、家族で過ごす時間を十分に確保することが大切です。日常生活の中で親子が共に過ごす時間を確保し、仕事と生活の調和を図るため、時間外勤務の縮減について管理職及び職員への意識啓発に努めます。

(1) 時間外勤務縮減のための意識啓発

《管理職》

業務の執行状況及び時間外勤務状況を把握して、時間外勤務の縮減に努めます。特に一部の職員に時間外勤務が集中し、過度の負担が生じることのないよう努めます。

《人事部》

(ア) ワーク・ライフ・バランス強化月間を設置し、時間外勤務縮減の意義を職員に喚起します。

(イ) 時間外勤務の免除制度（3歳未満の子のある職員）や時間外勤務の制限制度（小学校就学前の子のある職員）について周知徹底します。

《管理職・職員》

子育て中の職員が過度の時間外勤務をすることのないようにフォローします。

(2) 定時退庁日の徹底

《所属課》

ワーク・ライフ・バランスについて、定時退庁日を設定し、それぞれ課内に置いて注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。

《管理職》

やむを得ない場合を除き、定時退庁日に時間外勤務を命令しません。

《職員》

定時退庁日には相互に退庁を促す言葉をかけ合います。

(3) 時間外勤務日数の上限

職員の年間時間外勤務時間数を、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間とし、その達成に努めます。

(4) 時間外勤務の多い職員の健康への配慮

《管理職》

長時間勤務が恒常化することのないよう、業務が一部職員に集中しないよう事務分掌の見直しを積極的に行います。

《所属課》

組織全体で職員の健康管理・健康保持への配慮をします。

4 年次休暇等の取得促進

(1) 年次有給休暇取得の促進

《管理職》

職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、課内職員による協力体制を作ります。特に、子育てにおいて大切な機会である学校行事や家族の誕生日等における年次休暇の取得を職員に促します。

《職員》

担当業務の事前調整を行い、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

※参考 年次有給休暇の平均取得日数（職員一人当たり）

平成 25 年度実績	10.2 日
平成 26 年度実績	8.9 日

目標5	実施時期
年次休暇の平均取得日数が、前年度より増加するよう努めます。	平成32年度まで

(2) 連続休暇等の取得の推進

《管理職・職員》

子どもと過ごす時間を確保するため、ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等に連続休暇を取得できる体制をつくりま

(3) 看護休暇の周知と取得の推進

子に限らず、配偶者、父母、配偶者の父母等の急な病気やけがで看護が必要な場合に安心して取得できる職場づくりを推進するために、看護休暇の周知を図ります。

《人事室》

看護休暇について、職員に周知を図ります。

《管理職》

看護休暇が必要な場合は、100%取得できるよう配慮します。

5 固定的な性別役割分担意識等の改革

男女が、仕事や育児に平等に参画することが当然であるという意識をもつように啓発し、意識改革に努めます。

《人事室》

男女共同参画社会に関する研修を実施します。

《男女共同参画主管課》

情報誌等の発信により意識改革を行います。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

《庁舎・施設管理者》

子どもを連れた人が安心して外出できるよう、市役所庁舎や他の公の施設において、改修等の時期に合わせて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の設置に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を奨励します。

《職 員》

(ア) 積極的に地域活動（PTA、青少対、スポーツ等）に参加します。特に、スポーツや文化活動など、子どもが参加する地域活動に役立つ知識を有している職員は、リーダーとして地域活動に貢献します。

(イ) 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止活動等へ積極的に参加します。

《管理職》

職員の地域活動（PTA、青少対、スポーツ等）、地域住民等の自主防犯活動及び少年非行防止活動に参加するための休暇を、可能な限り取得させます。

《関係課》

子どもの多様な体験活動等の機会充実を図るため、子どもの職場見学、職場体験を積極的に受け入れます。

(3) 子どもを交通事故から守る活動

公務中のみならず交通安全運転を徹底します。

《関係課》

職員を対象とした交通安全運転に資する講習会の開催や情報提供等を行います。

《職 員》

交通安全講習会に積極的に参加し、日頃から安全運転を心がけます。

《管理職》

職員に対し、安全運転の注意喚起や交通安全講習会への参加を促します。

第3章 女性の職業生活における活躍の推進に向けた取組

1 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握

(1) 項目別の状況把握

① 年齢別職員構成

(平成27年4月1日)(人・%)

年 齢	全職員数 (A) (※)	女 性 職 員				
		女性職員数 (B)	各年齢層に占める割合 B/A (C)	幼稚園保育園 女性職員数 (D)	各年齢層に占 める割合 D/A (E)	各年齢層に占 める割合 D/B (F)
55歳以上	66	15	22.7%	7	10.6%	46.6%
50～54歳	45	17	37.7%	4	8.8%	23.5%
45～49歳	37	16	43.2%	4	10.8%	25.0%
40～44歳	74	33	44.6%	7	9.5%	21.2%
35～39歳	50	30	60.0%	12	24.0%	40.0%
30～34歳	29	19	65.5%	11	37.9%	57.9%
25～29歳	39	18	46.2%	11	28.2%	61.1%
20～24歳	23	15	65.2%	11	47.8%	73.3%
20歳未満	0	0	0%	0	0	0
合 計	363	163	44.9%	67	18.5%	41.1%

(※) 一般行政職給料表(甲)適用の職員に限る

② 新規採用者年度別人数及び男女比率

(人・%)

年 度	一般事務・保健師などの 採用人数					幼稚園・保育園採 用人数		全 体				
	男	女	計	比率(%) (※)		女	比率 (%) (※)	男	女	計	比率(%)	
				男	女						男	女
22	1	3	4	14.2	42.9	3	42.9	1	6	7	14.3	85.7
23	10	1	11	58.8	5.9	6	35.3	10	7	17	58.8	41.2
24	5	3	8	50.0	30.0	2	20.0	5	5	10	50.0	50.0
25	6	3	9	46.1	23.1	4	30.8	6	7	13	46.2	53.8
26	4	2	6	40.0	20.0	4	40.0	4	6	10	40.0	60.0
27	6	3	9	40.0	20.0	6	40.0	6	9	15	40.0	60.0

(※) この数値については全体の採用職員に対する比率

③ 男性と女性の継続勤務年数の差異

各年4月1日現在

年度	職員の勤続日数の計（日）			職員数（人）（※）			平均年数（年月）		男女差（%）
	男	女	合計	男	女	合計	男(A)	女(B)	(B)／(A)
23	4,546	2,819	7,365	206	174	380	22.1	16.2	73.3
24	4,385	2,921	7,306	201	176	377	21.8	16.6	76.1
25	4,244	3,076	7,320	198	178	376	21.4	17.3	80.1
26	4,374	3,008	7,382	200	173	373	21.9	17.4	79.5
27	4,298	2,996	7,294	198	170	368	21.7	17.6	81.0

（※）一般行政職給料表（甲）以外の給料表を適用する職員も含む。

④ 職員1人当たり各月ごとの超過勤務時間

（時間）

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年平均
22	7.9	6.9	7.6	8.7	5.8	6.8	9.1	7.5	5.1	6.8	8.1	13.0	7.8
23	11.5	7.5	8.2	7.2	5.0	8.8	8.5	7.0	5.9	6.8	9.6	10.1	8.0
24	10.9	10.6	9.8	10.0	5.6	6.9	8.4	8.1	8.9	7.7	10.5	10.5	9.0
25	11.2	7.6	7.0	8.4	6.8	7.5	10.2	8.5	6.2	9.1	11.3	13.6	9.0
26	15.4	11.5	10.4	10.6	8.5	9.0	16.6	12.2	9.1	10.5	13.2	16.7	12.0

⑤ 在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の割合

女性職員の推移（%）						
内容	年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4
在職者に占める女性職員の割合		45.1	45.8	46.4	45.4	45.0
女性管理職（課長級）以上の割合		0	2.5	5.0	4.3	6.3

⑥ 役職段階男女別職員の割合

（平成27年4月1日）

職名	等級	職員数 (A)	男性 (B)	女性 (C)	女性の割合 C/A
部長	7	13	13	0	0
課長	6	36	33	3	8.3%
室長・係長	5	76	55	21	27.6%
副主幹	4	77	42	35	45.5%
主査	3	83	23	60	72.3%
主任主事	2	38	18	20	52.6%
主事	1	40	16	24	60.0%
総計		363	200	163	44.9%

⑦ 男女別の育休取得率

(人・%)

内訳 年度	男性職員			女性職員		
	取得可能者数	取得者数	取得率	取得可能者数	取得者数	取得率
平成 22 年度	10	0	0	7	7	100.0
平成 23 年度	7	0	0	10	10	100.0
平成 24 年度	9	0	0	15	15	100.0
平成 25 年度	5	0	0	8	8	100.0
平成 26 年度	7	0	0	3	3	100.0

⑧ 育児休業の平均取得日数

取得者数 (人) A	取得回数 (回数) B	総取得日数 (日) C	平均日数 (日) C÷B
43	54	27,969	518

⑨ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数 (人・日数・%)

年度	育休取得 可能者数	配偶者出産休暇			育児参加休暇		
		取得者数	平均取得 日数(※)	取得率	取得者数	平均取得 日数	取得率
26	7	7	2	100.0	3	2.3	42.9

(※) 週休日及び祝祭日の出産は、休暇を取得したものとしてカウントしている。

(2) 項目別の傾向と課題分析

① 年齢別職員構成

- 年齢層別の女性職員の占める割合は、40歳を超えると高齢層になるほど低く、20～24歳30～39歳で過半数を超えている。
- 年齢層別の女性職員のうち、幼稚園教諭・保育士の占める割合は、20～34歳で過半数を超えている。
- 全体の女性職員の占める割合は、44.9%となり、過半数を下回っている。
- 全体の女性職員のうち、幼稚園教諭・保育士の占める割合は41.1%となっている。

【課題分析】(基準：厚生労働省都道府県労働局雇用均等室資料より)

課題としての判断基準：全体に占める女性割合が4割を下回っている場合
⇒本市は4割を上回っており課題としての判断基準をクリアしている。

② 新規採用者数年度別人数及び男女比率

- ・過去5年間の採用者全体において女性職員の占める割合は、41.2～60.0%と過半数を超えている。
- ・過去5年間の幼・保の採用者において女性職員の占める割合は、100%と全てが女性職員である。(過去10年間で男性は2人採用)
- ・過去5年間の採用者全体の女性職員のうち、幼稚園教諭・保育士の占める割合が多い。

【課題分析】(基準：厚生労働省都道府県労働局雇用均等室資料より)

課題としての判断基準：全体に占める女性割合が4割を下回っている場合

⇒本市は4割を上回っており課題としての判断基準をクリアしている。

③ 男性と女性の継続勤務年数の差異

- ・過去5年間の平均勤続年数の男女差は、73.3～81.0%となっている。
- ・直近3年間の平均勤続年数は、平成25年度80.1%、26年度79.5%、27年度81.1%となっている。

【課題分析】(基準：厚生労働省都道府県労働局雇用均等室資料より)

課題としての判断基準：男性に対する女性の比率が8割を下回っている場合

⇒本市は直近では8割を上回っており課題としての判断基準をクリアしている。

※直近3年間で、判断基準を下回る年度もあり、対応を検討する必要があると考えられる。

④ 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

- ・過去5年間の年平均の超過勤務時間数は、7.8～12.0時間となっている。
- ・過去5年の各月の超過勤務最多時間数は、16.7時間となっている。

【課題分析】(基準：厚生労働省都道府県労働局雇用均等室資料より)

課題としての判断基準：残業時間数が平均で45時間を上回って月がある場合

⇒本市は45時間を下回っており課題としての判断基準をクリアしている。

⑤ 在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の割合

- ・過去5年間の女性管理職(課長級以上)の割合は、0～6.3%となっている。

【課題分析】(判断基準：内閣府男女共同参画会議資料より)

課題としての判断基準：指導的地位に女性が占める割合が30%以上

⇒指導的地位に相当する職である課長職以上に占める女性職員の割合は、判断基準の30%を下回っており、基準に達していない。

※判断基準を下回っており、女性職員の活躍の推進を図るため、数値目標の設定を要すると考えられる。

⑥ 役職段階男女別職員の割合

- 部長職に占める女性職員の割合は、0%となっている。
- 課長職に占める女性職員の割合は、8.3%となっている。
- 室長、係長職に占める女性職員の割合は、27.6%となっている。
- 副主幹職に占める女性職員の割合は、45.5%となっている。
- 主査職以下における女性職員の割合は、過半数を上回っている。

【課題分析】（判断基準：内閣府男女共同参画会議資料より）

課題としての判断基準：指導的地位に女性が占める割合が30%以上

⇒指導的地位に相当する職である部長職、課長職に占める女性職員の割合は、判断基準の30%を下回っており、基準に達していない。

※部長職、課長職とも判断基準を下回っており、女性職員の活躍の推進を図るため、数値目標の設定を要すると考えられる。

⑦ 男女別の育児休業の取得率

- 過去5年間の男性職員の育児休業取得は、各年度とも0%となっている。
- 過去5年間の女性職員の育児休業取得は、各年度とも100%となっている。

【課題分析】（判断基準：内閣府男少子化社会対策大綱より）

課題としての判断基準：男性の育児休業取得率が13%以上

⇒男性職員の育児休業取得率は、0%となっており、判断基準に達していない。

※男性職員の育児休業取得率は、判断基準を下回っており、女性職員の活躍（及び男性の育児参加）の推進を図るため、数値目標の設定を要すると考えられる。

⑧ 育児休業の平均取得日数

- 育児休業の平均取得日数は、518日（1年5月）となっている。

【課題分析】（判断基準：—）

課題としての判断基準：—

⑨ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

- 配偶者出産休暇の取得率は、100%となっている。
- 育児参加休暇の取得率は、42.9%となっている。
- 配偶者出産休暇の平均取得日数は、2日となっている。
- 育児参加休暇の平均取得日数は、2.3日となっている。

【課題分析】（判断基準：内閣府男少子化社会対策大綱より）

課題としての判断基準：男性の配偶者の出産直後の休暇取得率が80%以上

⇒配偶者出産休暇の取得率は、100%であり、課題としての判断基準をクリアしている。

2 女性活躍の推進に向けた課題に対する数値目標、取組内容及び時期

「第2章(2)項目別の傾向と課題分析」にて、把握した課題に対し、女性活躍の推進のための取組みとして、数値目標を定め、その取組内容及び取組時期を下記のとおりとします。

(1) 男性と女性の勤続年数の差異

①数値目標及び達成時期

数値目標	達成時期
男性と女性の平均勤続年数の差異が、平成27年4月の81.0%を維持し、8割を上回り続けるようにする。	平成28～32年度

②取組内容及び実施時期

取組内容	実施時期
女性職員が、出産後、育児中でも働きやすい職場環境を構築するため、庁内会議にて検討し、対応策を職員に周知する。	平成 28～29 年度
離職率が高い入庁3年目までの女性職員に対し、人事所管課、所属長によるフォローアップのための面談等を実施する。	平成 28～32 年度

(2) 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合

①数値目標及び達成時期

数値目標	達成時期
課長職以上の女性職員数を、平成27年4月の3人から、6人の3人増（増加率100%）とする。	平成32年度

②取組内容及び実施時期

取組内容	実施時期
自治大学校（女性幹部候補生課程）に女性職員を派遣する。 ※5年間で2～3名を目標とする。	平成 28～32 年度
女性リーダー育成研修を実施する。 ※5年間で2回を目標とする。	平成 28～32 年度
男性、女性の隔たり無く、性別の垣根の無い人事配置を実施し、女性が活躍する職場領域を拡大する。 (アンケートの回答からの課題に対する対応)	平成 29 年 4 月の 人事異動度から

(3) 男性の育児休業取得率に関すること

①数値目標及び達成時期

数値目標	達成時期
男性の育児休業取得者数を、平成26年度までの0人から、1人(皆増)とする。	平成32年度

②取組内容及び実施時期

取組内容	実施時期
配偶者が出産予定の男性職員に配布するための、男性育児参加(育児休業を含む)制度の周知資料を作成する。	平成28年度中に作成
育児休業に対する職場での理解・協力を得られるよう、職員に周知するための資料を作成する。	平成29年度中に作成
育児休業中の職員に、所属課等から職場の状況等を定期連絡する制度を創設する。 (アンケートの回答からの課題に対する対応)	平成30年中に作成