

## 女性活躍推進法に基づく取組の実施状況の公表（平成 29 年度）

### 1. 両立支援関係

- ・ 男性及び女性職員に対して、産前休暇前から育児休業復帰前にかけて、本人、所属長、人事担当課で三者面談を3回実施し、両立支援制度の周知を積極的に行った。
- ・ 男性の育児休業の取得推進のため、男性の育児休業をテーマとした特別研修を実施した。
- ・ 円滑な職場復帰のため、育児休業者向けの相談会を開催し、両立支援制度の周知や先輩職員との懇談会を行った。

項目	目標	H25	H26	H27	H28	H29
女性の育児休業等取得率	100 % を維持する	100%	100%	100%	100%	100%
男性の育児休業等取得実績人数	取得実績人数を増やす	0人	0人	1人	2人	4人

### 2. 時間外勤務関係

- ・ 時間外勤務の縮減のため、各所属の状況に応じた取組を実施するよう通知を行い、定時退庁への意識啓発を行った。
- ・ 「ゆう活」のため、7月末から9月末まで朝型勤務を実施し、時間外縮減に努めた。

項目	目標	H25	H26	H27	H28	H29
360 時間超職員数	年間で 360 時間以内となるよう努める	120人	157人	153人	150人	99人

### 3. 休暇取得関係

- ・ゴールデンウィークや年末年始などの休日や夏季休暇に、年次有給休暇を組み合わせることで連続した休暇となるよう、計画的な休暇取得に関する通知を行った。
- ・子どもの看護休暇について、取得要件の拡大を行った。

項目	目標	H25	H26	H27	H28	H29
年次休暇の平均取得日数	毎年度 0.5 日増加させる	9.9 日	9.8 日	9.7 日	10.2 日	11.0 日

### 4. 男女平等参画、ワーク・ライフ・バランス推進関係

- ・新採用職員に対して、男女平等参画に関する研修を実施した。
- ・管理職に対して、イクボスに関する研修、一般職に対して、ワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施した。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、業務の効率的な進め方や本市の取組などについて、「ワーク・ライフ・バランス通信」を発行した。

### 5. 女性活躍推進関係

- ・本市の業務や雰囲気を感じてもらうため、全庁的にインターンシップの受入れを積極的に行った。
- ・本市の魅力発信のため、合同企業説明会に参加した。
- ・女性管理職に対して、キャリア支援研修を行った。
- ・一般職の女性職員に対して、女性管理職からの講話や女性管理職との懇談会を行った。

項目	目標		H27	H28	H29
	数値	目標			
女性管理職	25.0%	H32 年度	20.3%	21.7%	22.2%
女性係長職	30.0%	H32 年度	25.4%	26.2%	24.3%