

女性活躍推進法に基づく取組の実施状況の公表（令和4年度）

1. 両立支援関係

- ・男性及び女性職員に対し、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・運用を積極的に行った。
- ・新採用職員及び新任係長職に対して、両立支援制度に関する研修を実施した。また、育児休業中の職員に対してメンターサロンを実施し、両立支援制度の説明や育休者同士の懇談会を実施した。
- ・職員の育児と仕事の両立を支援するため、メンター制度を実施した。
- ・両立支援・女性活躍に関する相談窓口を設置した。

項目	目標	R1	R2	R3	R4
女性の育児休業取得率	100%を維持する	100%	100%	100%	100%
男性の育児休業取得率	30%以上に増やす	10.0%	12.5%	13.5%	40.4%
配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率	100%を目指す	74.0%	79.2%	80.8%	72.3%

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。
- ・AI、RPAを導入し、業務の効率化を図った。
- ・退庁時間の前倒しを実施し、時間外勤務の縮減に努めた。

項目	目標	R1	R2	R3	R4
年360時間超職員数	年間で50人以内とする	94人	74人	102人	142人
月45時間超職員数	延べ350人以内とする。	676人	630人	730人	797人

3. 休暇取得関係

- ・ 夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせ、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。
- ・ 年次有給休日取得日数が5日未満の職員及びその所属長に対し、休暇取得促進に関する通知を行った。

項目	目標	R1	R2	R3	R4
年次休暇の平均取得日数	13日以上	11.3日	11.4日	12.2日	13.1日

4. 働きやすい職場環境づくり関係

- ・ 新採用職員に対して男女平等参画研修を実施した。
- ・ 働き方改革に関する特別研修を年間4回実施した。
- ・ 7月から9月までの期間を働き方改革強化月間として、時差出勤やテレワーク、オフィス改革など、職員の働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。
- ・ 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等について啓発するため「働き方改革通信」を発行した。

5. 女性活躍推進関係

- ・ 大学等の就職説明会や合同企業説明会等に参加し、女性が働きやすい職場であることを広く発信した。
- ・ 審議会等の委員に対し、委員活動中における託児の利用を可能とした。

項目	目標		R1	R2	R3	R4
	数値	目標				
女性管理職	30.0%	R7年度	24.7%	24.0%	23.8%	23.4%
女性係長職	30.0%	R7年度	23.3%	23.1%	23.5%	23.5%