

女性活躍推進法に基づく取組の実施状況の公表（令和2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。
- ・新採用職員に対して、両立支援制度に関する研修を実施した。
- ・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。

項目	目標	H28	H29	H30	R1	R2
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	2人	4人	1人	5人	6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。
- ・AI、RPAを導入し、業務の効率化を図った。

項目	目標	H28	H29	H30	R1	R2
360時間超職員数	年間で360時間以内となるよう努める	150人	99人	126人	94人	74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	H28	H29	H30	R1	R2
年次休暇の平均取得日数	毎年度 0.5 日増加させる	10.2 日	11.0 日	11.3 日	11.3 日	11.4 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。
- ・8月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間として、時差出勤や休暇取得に関する啓発を行った。
- ・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等について、「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

- ・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		H29	H30	R1	R2
	数値	目標				
女性管理職	25.0%	R2 年度	22.2%	22.4%	24.7%	24.0%
女性係長職	30.0%	R2 年度	24.3%	23.6%	23.3%	23.1%