

【令和3年4月1日策定】

横須賀市特定事業主行動計画

# 女性活躍・子育てサポートプラン



横 須 賀 市

## (目次)

はじめに	2
1 計画期間	3
2 計画の推進体制	3
3 計画や実施状況の公表及び周知	3
4 両計画の関係性	4
5 現状把握・課題分析	5
6 数値目標	13
(1) 男性職員の育児休業取得率	13
(2) 女性職員の育児休業取得率	13
(3) 男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率	13
(4) 年次休暇の取得日数	14
(5) 採用試験受験者の女性割合	14
(6) 管理職の女性割合	14
7 目標を達成するための取り組み	16
(1) 育児休業の取得率向上のための取り組み	17
(2) 男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率向上 のための取り組み	19
(3) 年次休暇の取得日数増加のための取り組み	20
(4) 採用試験受験者の女性割合増加のための取り組み	21
(5) 管理職の女性割合増加のための取り組み	21
(6) その他の取り組み	22
8 資料 法の趣旨に則り、現状把握した項目	26
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	26
(2) 採用試験受験者に占める女性の割合	27
(3) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合	28
(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	29
(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	30
(6) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び 月45時間を超える職員数	31
(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	32
(8) 男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率と 取得日数の分布状況	33
(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	33

# 横須賀市特定事業主行動計画

令和3年(2021年)4月1日

市長  
農業委員会  
上下水道局長  
消防局長  
教育委員会  
代表監査委員会  
選挙管理委員会  
市議会議長

## はじめに

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。地方公共団体の機関は職員に対して、次世代育成の支援に関する「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、本市は、平成17年から『仕事と子育て両立支援プラン』に基づき、取り組みを進めてきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）」が公布されました。これを受け、平成28年に「特定事業主行動計画」である『横須賀市女性活躍推進プラン』（以下、『女性活躍推進プラン』）を策定し、女性が活躍できるよう取り組んできたところです。

両計画は、時限立法期間10年間のうち、まずは前半5年間の計画期間として策定し、その取り組みを点検、評価した結果を、後半5年間の次期計画に反映させることとしています。

今回、次の5年間の計画を策定するにあたり、これまで独立して進めてきた両計画を一つの計画とすることで、より一体的、効果的に取り組みを進めることができるのではないかと考え、二つの計画を統合した『女性活躍・子育てサポートプラン』として策定いたしました。

国の動向を見れば、令和元年6月には女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されたほか、令和2年5月に閣議決定された少子化社会対策大綱では、男性の育児休業取得率を令和7年（2025年）までに30%に引き上げる目標を掲げるなど、ますます取り組みの強化が求められています。

本計画に基づき、本市で働く全ての女性が個性と能力を十分に発揮できるよう、体制づくりを進めるとともに、男女問わず、職員が仕事と子育てを両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの取れた職場環境の整備を推進してまいります。

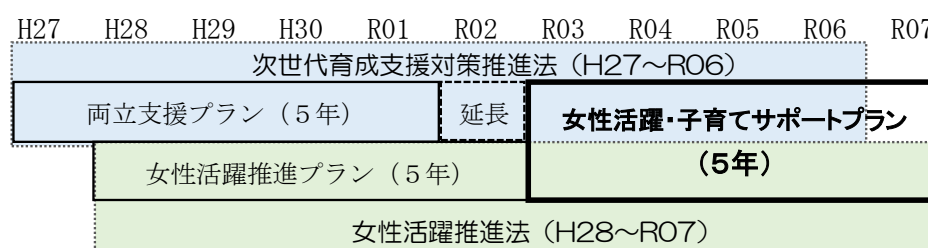
## 1 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針は、平成27年4月から令和7年3月までの10年間を計画期間としており、また、女性活躍推進法は平成28年から令和8年までの10年間の時限立法です。

本計画は、両法律の後半おおむね5年間を捉え、令和3年4月から女性活躍推進法の終期である令和8年3月まで（5年間）を計画期間とします。

なお、この間に次世代育成支援対策推進法が終了となりますが、法の改廃等が本計画に著しい影響を及ぼす場合は、必要に応じて反映させることとします。

（計画と関連法の関係性）



## 2 計画の推進体制

両計画は、組織全体で横断的な取り組みを継続的に行っていくため、各任命権者の課長級職員で構成された委員会を設置し、計画に掲げた取り組みの実施状況、数値目標の達成状況などを検証してきました。

これまで計画ごとに独立した委員会で、各々の計画を検証してきましたが、両計画を統合することに伴い、委員会を「女性活躍・子育てサポートプラン推進委員会」に改め、進行管理も一体で行っていきます。

また、本委員会とは別に、例えば、係長級以下の職員による組織を編成することなどで直接的に職員の意見を反映し、計画をさらに推し進めていきます。

## 3 計画や実施状況の公表及び周知

本計画については、ホームページへの掲載等で公表するとともに、全ての職員が知り得るように、電子掲示板への掲示等、適切な方法で周知します。

また、前年度の取り組み状況や目標に対する実績・進捗状況等についても、ホームページへの掲載等により公表します。

## 4 両計画の関係性

『仕事と子育て両立支援プラン』と『女性活躍推進プラン』は、それぞれ基となる法律を背景に独立した計画として取り組んできました。

しかし、この2つの計画は、目指す姿や取り組み内容などに共通するところがあり、他方の計画の推進がもう一方の計画の推進に寄与する、親和性の高い密接した関係にあると考えられます。

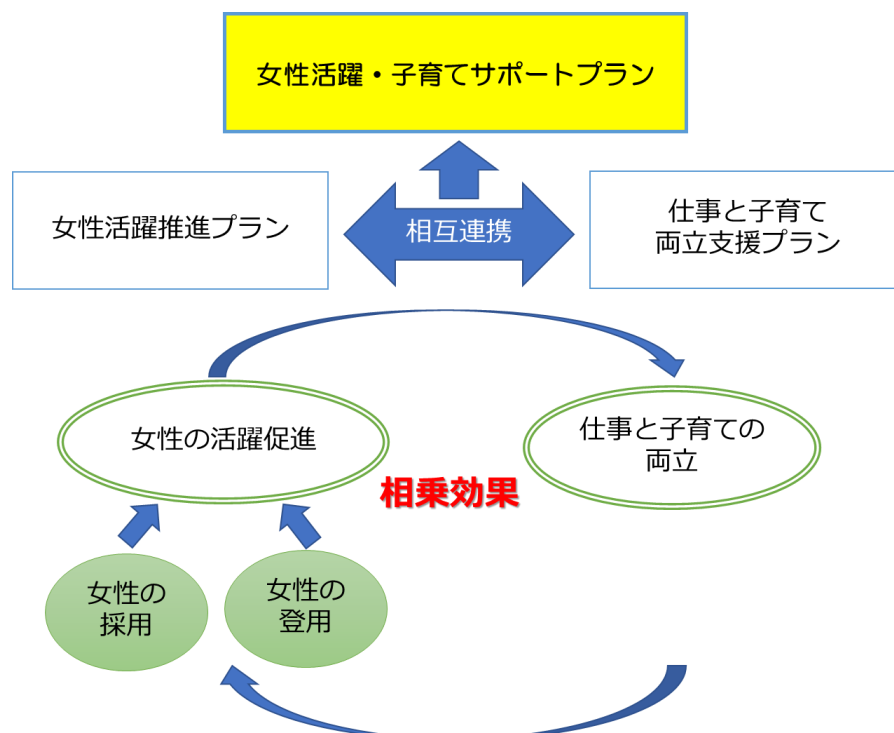
例えば、前計画の『女性活躍推進プラン』では、女性職員の活躍促進には「採用」と「登用」とともに、『仕事と子育て両立支援プラン』の目指すところである「仕事と子育ての両立」に課題があると分析しました。

仕事と子育てが両立できる環境を整えることで、女性の活躍する土壌が整い、その結果、女性がさらに活躍できるようになれば、より一層、仕事と子育てが両立できる取り組みを推し進めていく必要性が高まります。

そのほかにも、どちらの計画も性別に着目し、一部には同じ目標を設定するなど、共通の項目がありました。

これまでも両計画はお互いを意識して取り組んできましたが、より連携を強化し、一体的かつ効果的に取り組みを進めていくため、一つの計画として策定することとしました。

(両計画の関係性)



## 5 現状把握・課題分析

『仕事と子育て両立支援プラン』と『女性活躍推進プラン』は、その基となる時限立法期間の前半5年間の取り組みについて検証した結果を、後半5年間の計画に反映させることとしています。

ここでは、各々の前計画で設定した目標と直近の実績から現状把握と課題分析を行います。

### (1) 男性職員の育児休業取得率【共通】(共通=両プランの共通目標数値)

#### 【前計画の目標と実績】

##### 《目標》

令和元年度までに男性職員の育児休業取得率を13%とします

(令和2年度までに男性職員の育児休業取得率を25%とします\*)

※『仕事と子育て両立支援プラン』の令和2年度の延長により追加または変更された目標

##### 《実績》

男性職員の育児休業取得率(年度内の取得可能者のうち、実際に取得した者の割合)

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	82人	73人	82人	72人	89人
取得者	7人	8人	10人	10人	17人
取得率	8.5%	11.0%	12.2%	13.9%	19.1%

(参考) 国家公務員・地方公務員(平均)・神奈川県職員の男性職員育児休業取得率

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
国家公務員	5.5%	8.2%	10.0%	12.4%	16.4%
地方公務員 (平均)	2.9%	3.6%	4.4%	5.6%	8.0%
神奈川県職員	1.6%	2.0%	4.2%	2.7%	4.7%

##### 《現状や課題など》

- 男性職員の育児休業取得率は、令和元年度までに13%にすることを目標とし、それに対して直近の実績は19.1%となり、目標を上回りました。経年変化をみると、平成27年度から平成30年度までは微増でしたが、平成30年度から令和元年度にかけて5.2ポイント上昇しています。
- これまでの取り組みにより、男性の育児休業に関する仕組みの理解や育児への意識が徐々に高まってきたこと、また、管理職をはじめとする職場の意識に変

化が生じ、男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気醸成されつつあることが、取得率増加の主な要因と考えられます。

- 令和元年度では実際の取得率は19.1%でしたが、同年に行った男性職員に対するアンケート\*では、回答者である育児休業対象者のうち、実際に育児休業を取得した職員を含む50.7%が育児休業の取得意向があったと回答しており、今後も取得率は増加すると考えられます。

\*男性職員の育児休業取得促進に係るアンケート調査（令和元年10月実施）

H29.4.1～R1.9.30の間に、育児休業対象者であった男性職員181名を対象に実施  
（回答率74.0%）

## （2）女性職員の育児休業取得率【共通】

### 【前計画の目標と実績】

#### 《目標》

令和元年度までに女性職員の育児休業取得率を100%とします  
（令和2年度までに女性職員の育児休業取得率を100%とします\*）

※『仕事と子育て両立支援プラン』の令和2年度の延長により追加または変更された目標

#### 《実績》

女性職員の育児休業取得率（年度内の取得可能者のうち、実際に取得した者の割合）

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	27人	37人	31人	29人	36人
取得者	27人	37人	31人	29人	36人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

#### 《現状や課題など》

- 女性職員は、直近5年間では、対象者全員が育児休業を取得しています。
- これまでの取り組みで制度の周知が図られ、職場の理解も深まっており、職員には広く浸透しているといえます。

## （3）男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率【両立支援】

### 【前計画の目標と実績】

#### 《目標》

（令和2年度までに100%とします\*）

※『仕事と子育て両立支援プラン』の令和2年度の延長により追加または変更された目標

## 《実績》

出産補助休暇の取得率（年度内の取得可能者のうち、実際に取得した者の割合）

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	73人	82人	72人	89人
取得者	66人	72人	63人	74人
取得率	90.4%	87.8%	87.5%	83.1%

（注）子育て休暇は令和2年度から導入したため、これまでの実績はありません

## 《現状や課題など》

- この目標は、男性職員の育児参加を促すことを目的に、子育てを目的とした特別休暇の取得を促進するため、『仕事と子育て両立支援プラン』で令和2年度のプラン延長の際に新たに追加したものです。
- まず、「出産補助休暇」ですが、目標100%に対して、直近の実績は83.1%であり、経年変化をみると、平成28年度の90.4%から漸減が続いています。
- 令和元年度に男性職員を対象に行ったアンケート\*では、出産補助休暇は9割以上の職員が認知し、昨今、男性の育児に対する意識が高まっているにも関わらず、取得率は漸減しています。これは業務の都合等で取得できなかった可能性が考えられるため、取得しやすい職場環境を構築していく必要があります。
- また、令和2年度から、新たに「子育て休暇」を導入しました。先の「出産補助休暇」と併せて、取得促進について周知していく必要があります。

\*男性職員の育児休業取得促進に係るアンケート調査（P6参照）

### ◎ 子育て休暇とは

配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために取得できる特別休暇です。（5日以内）

（国家公務員の「育児参加休暇」にあたる特別休暇です。）

## （4）年次休暇の取得日数【両立支援】

【前計画の目標と実績】

### 《目標》

令和元年度までに、年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの取得日数を年間15日（取得率75%）とします。

（令和2年度までに、年間20日の年次休暇のうち、職員一人当たりの取得日数を年間15日（取得率75%）とします\*）

※『仕事と子育て両立支援プラン』の令和2年度の延長により追加または変更された目標



## 《実績》

### 年次休暇の取得日数と取得率の実績

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得日数	13.8日	13.9日	14.2日	14.6日	14.2日
取得率	69.0%	69.5%	71.0%	73.0%	71.0%

## 《現状や課題など》

- 目標15日に対して直近の実績は14.2日であり、目標数値に届いていない状況ですが、経年変化でみると、取得率は上昇傾向にあると言えます。
- これまで、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方について、意識啓発や職場風土の醸成などに取り組んできました。これにより、効率よく業務執行するという意識や、年次休暇を取得しやすい雰囲気職場で広がり始めたことなどが、年次休暇の取得率の増加につながっていると考えられます。
- ワーク・ライフ・バランスにおいて、休暇取得については重要な要素であると考えられることから、引き続き目標を設定し、達成に向けた取り組みを行っていく必要があります。

### ◎ ワーク・ライフ・バランスとは

仕事上の責任を果たしつつ、「仕事」と「仕事以外の生活」（子育てや親の介護、自己啓発、地域活動等）を希望するバランスで行うことができる状態をいいます。

## (5) 採用試験受験者の女性割合 【女性活躍】

### 【前計画の目標と実績】

#### 《目標》

令和2年度までに採用試験（消防吏員を除く）受験者の女性割合を50%とします。消防吏員採用試験受験者の女性割合を15%にします。

《実績》

採用試験受験者の女性割合

(単位：%)

任命権者	職種	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
市長部局	一般事務職	33.6	33.0	31.2	35.5	36.6
	技術職	5.2	4.2	11.8	9.0	12.9
	資格職	54.9	88.2	74.4	50.6	82.1
	技能労務職	6.3	—	1.9	—	30.1
消防局	消防吏員	3.0	3.5	1.9	2.3	3.3
教育委員会	任期付講師	100.0	0.0	50.0	—	75.0
	技能労務職	—	—	45.7	—	—
合計		25.2	28.8	26.5	28.0	33.9
消防吏員を除く合計		29.0	33.3	29.8	32.7	35.8

《現状や課題など》

(消防吏員以外)

- ・『女性活躍推進プラン』では、様々な行政サービスの提供や、政策に多様な考え方を反映させるために、女性職員を増やしていく必要があるとし、採用試験受験者の女性割合を目標に設定しました。
- ・増加傾向にはあるものの、目標の50%に対して直近の実績は35.8%にとどまっています。職種別に見ても、保健師や保育士などの資格職や任期付講師を除き、低い水準です。
- ・職種による性別の偏向性を考慮する必要がありますが、職務の特性がない一般事務職でも36.6%にとどまり、女性には魅力が感じられていない可能性があります。このことから、今後はより積極的なPRなどが必要です。

(消防吏員)

- ・目標数値15%に対して、直近の実績は3.3%であり、経年変化をみても平成26年度に最も高い6.2%となって以降、3%前後で推移しています。
- ・職務の特性上、女性が選びにくい職種であるため、男性受験者に比べ、女性受験者の割合が圧倒的に少ない状況です。数値が数名の増減で変化することにも注意しながら、引き続き、積極的なPRと職場環境の整備を進めていく必要があります。

## (6) 管理職(課長級以上)の女性割合【女性活躍】

### 【前計画の目標と実績】

#### 《目標》

女性職員の課長補佐選考試験の受験率を50%にします。

#### 《実績》

##### 課長補佐選考試験の受験率

性別	平成26年度			平成27年度		
	対象者	受験者	受験率	対象者	受験者	受験率
男性	285人	156人	54.7%	282人	161人	57.1%
女性	40人	11人	27.5%	36人	12人	33.3%
全体	325人	167人	51.4%	318人	173人	54.4%

性別	平成28年度			平成29年度		
	対象者	受験者	受験率	対象者	受験者	受験率
男性	279人	163人	58.4%	276人	147人	53.3%
女性	32人	9人	28.1%	34人	6人	17.6%
全体	311人	172人	55.3%	310人	153人	49.4%

性別	平成30年度			令和元年度	
	対象者	受験者	受験率	課長補佐選考試験を廃止したため、実績は平成30年度までとなります	
男性	274人	146人	53.3%		
女性	40人	8人	20.0%		
全体	314人	154人	49.0%		

(参考) 管理職(課長級以上)の女性割合(各年度4月1日現在) (単位:%)

任命権者	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
市長部局	11.5	12.2	12.2	12.2
上下水道局	0.0	0.0	0.0	0.0
消防局	0.0	0.0	0.0	0.0
教育委員会	18.8	18.8	18.8	25.0
選挙管理委員会事務局	0.0	0.0	0.0	0.0
監査委員事務局	0.0	0.0	50.0	50.0
市議会事務局	66.7	33.3	0.0	0.0
合 計	10.5	10.4	10.4	10.9

※管理職: 部長、次長、課長の合計

※農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

(参考) 課長補佐の女性割合(各年度4月1日現在) (単位:%)

任命権者	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
市長部局	10.8	12.7	13.8	16.5
上下水道局	12.5	11.1	5.6	7.7
消防局	0.0	0.0	0.0	0.0
教育委員会	16.7	14.3	7.1	16.7
選挙管理委員会事務局	0.0	0.0	0.0	0.0
監査委員事務局	0.0	0.0	50.0	0.0
市議会事務局	66.7	50.0	100.0	50.0
合 計	10.8	11.4	11.3	13.9

※農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

《現状や課題など》

- 管理職（課長級以上）の女性割合増加のためには、その下位の役職段階である課長補佐の女性職員の割合を増やしていく必要があると考え、課長補佐選考試験の受験率を目標として設定してきました。
- 目標数値50%に対して、直近の平成30年度での実績は20%と半分以下で、経年変化を見ても横ばいです。
- 平成13年度から開始した課長補佐選考試験は、受験率向上に向けて掲示板による募集案内、募集期間の延長、所属長による受験資格者への勧奨依頼を行ってきました。しかし、受験率が50%を割り込む状況が続き、特に女性職員の受験率は低調のまま推移していました。
- 平成26年度に係長級（4級）の女性職員を対象とした意識調査では、受験率が低い理由に「責任が重くなり、職責を全うできるか自信が持てず不安があるから」や「仕事と生活との両立に影響が大きいから」などが挙げられました。
- 令和元年度からは、より人物に着目して登用することとし、課長補佐選考試験は廃止して、人事評価等による勤務実績に基づく選考方法に変更しました。
- 「第5次横須賀市男女共同参画プラン」では、女性管理職（課長級以上）の割合を令和2年度までに15.0%とする目標を掲げていますが、令和2年4月1日現在では10.9%と未達成です。また、課長補佐の割合は微増しているものの令和2年度で13.9%となっています。引き続き、管理職の割合増加を図っていく必要があります。

## 6 数値目標

5で行った現状把握や課題の分析を踏まえ、目標を設定して取り組んでいきます。目標は定量的で達成状況を客観的に把握できるものとしています。

### (1) 男性職員の育児休業取得率【共通】

目標 100%

◆令和7年度までに100%とします。

令和元年度に男性職員に行ったアンケート調査によると、育児休業の取得対象者のうち、約5割の職員が育児休業の取得を希望していましたが、実際には希望した職員の半数も取得できていない状況です。

男性が育児休業を取得し、育児を主体的に行うことが当然である社会の実現に向け、計画の最終年度までには、育児休業の対象である全ての男性職員が、女性職員同様に取得し、取得率100%とすることを目標とします。

### (2) 女性職員の育児休業取得率【共通】

目標 100%

◆令和7年度まで毎年度100%とします。

女性職員の育児休業取得率は、直近5年間で毎年度100%となっています。本計画期間も100%の取得率を目指します。

### (3) 男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率【共通】

目標 100%

◆令和7年度まで毎年度100%とします。

男性職員の育児参加促進を目的に、令和2年度の『仕事と子育て両立支援プラン』の延長に際して、出産補助休暇と新たに導入した子育て休暇の取得率100%を目標に追加しました。

引き続き、各年度の対象職員が全員取得できることを目指し、両休暇ともに、毎年度、取得率100%となることを目標とします。

#### (4) 年次休暇の取得日数【両立支援】

目標 15日

◆令和7年度まで毎年度、年間15日(取得率75%)とします。

平成31年4月に労働基準法が改正され、民間企業等の使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に、毎年5日間確実に取得させることが義務付けられるなど、仕事と生活の調和の実現に向けて、年次休暇の取得は必須となっています。

国の数値目標は、令和2年(2020年)までの取得目標は70%※となっており、引き続き、年間20日の年次休暇のうち15日(75%)取得できることを目指します。

※少子化社会施策大綱(令和2年5月閣議決定)では、令和7年度(2025年)までに70%とされました。

#### (5) 採用試験受験者の女性割合【女性活躍】

目標 50%

◆令和7年度までに採用試験受験者(消防吏員を除く)の女性割合を50%にします。消防吏員については15%にします。

採用試験の受験者に占める女性割合は、目標と実績を比較すると依然として乖離がある状況です。引き続き数値目標として設定し、女性職員の受験者数の増加に向けて取り組んでいきます。

#### (6) 管理職の女性割合【女性活躍】

目標(課長級以上) 20%

目標(課長補佐) 35%

◆令和7年度までに管理職(課長級以上)の女性職員の割合を20%にします。

◆令和7年度までに課長補佐の女性職員の割合を35%にします。

本市は『横須賀市男女共同参画プラン』において、課長級以上の女性の割合について目標値を設定するとともに、『女性活躍推進プラン』では、管理職の女性

割合を増やすために、その下位の役職である課長補佐を増やすことを狙い、選考試験の受験率を目標に設定し、取り組みを進めてきました。

課長級以上の女性の割合は、『横須賀市男女共同参画プラン』では令和2年度までに15%を目標としていますが、直近では10.9%にとどまっています。また、課長補佐の女性の割合は13.9%と1割強となっています。

多様な考え方を政策に反映させるためには、政策・方針決定過程への女性の参画は必須です。

管理職の女性割合は、女性の政策・方針決定への参画度合いを直接示す指標です。課長級以上の女性割合について、本計画にもあらためて目標として設定するとともに、次の課長職を担う職位である課長補佐についても、引き続き、目標を設定します。

令和2年12月25日に示された、国の『第5次男女共同参画基本計画』では、市町村職員の各役職段階に占める女性割合として、本庁部局長・次長相当職を14%、本庁課長相当職を22%、本庁課長補佐相当職を33%（いずれも目標期間は令和7年度末まで）とする目標が示されました。

本市では、政策・方針決定過程への参画職位である課長級以上と、その下位職である課長補佐の2つを対象に、国の目標値に準じて、課長級以上の女性割合は20%、課長補佐の女性割合は35%とすることを目指します。



## 7 目標を達成するための取り組み

目標を達成するために、それぞれの取り組みを誰が行うのか、その実施主体を明確にしておく必要があります。

この「横須賀市特定事業主行動計画」では、それぞれの項目ごとに下記に挙げる実施主体を見出して表記しています。

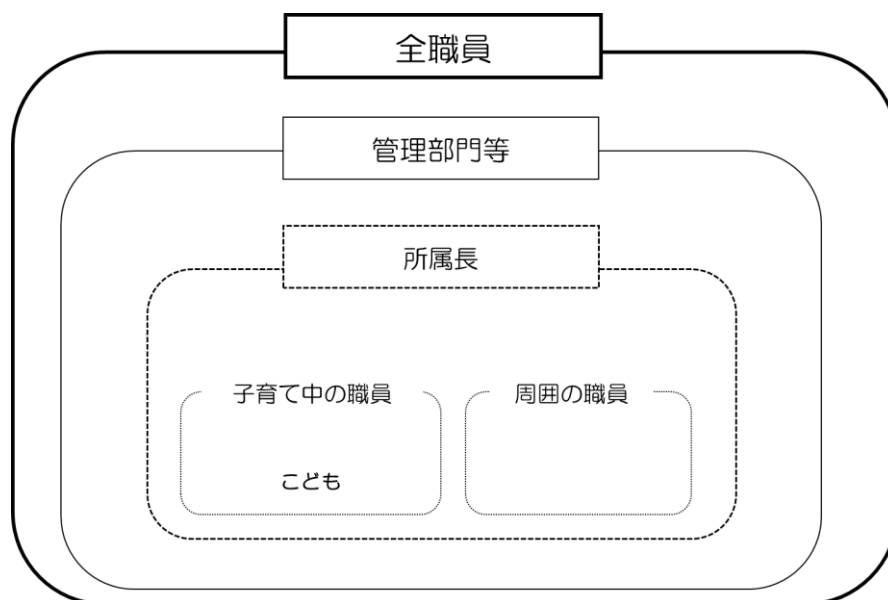
### （職責として）

- ① 管理部門等：各任命権者（各部局）の人事担当課（または事業主管課）
- ② 所属長：各職場における課長級職員

### （当事者又は協力者として）

- ① 子育て中の職員：「親になる職員」または「子育て中の職員」
- ② 周囲の職員：「親になる職員」または「子育て中の職員」の同僚
- ③ 全職員：横須賀市で勤務する全職員

（実施主体イメージ図）



## (1) 育児休業の取得率向上のための取り組み【共通】

令和元年度に実施した男性職員へのアンケート\*では、育児休業を希望しながら取得できなかった理由として、「業務や職場への影響を懸念したため」が最も多く62.3%、次に「休業期間中の収入減少が懸念されたため」が約半数の44.7%となっています。

収入に関しては、半数以上の職員が「育児休業手当金や育休中の共済掛金の免除といった制度を知らない」と回答しています。

\*男性職員の育児休業取得促進に係るアンケート調査（P6参照）

また、令和2年度の育児休業取得後の女性職員を対象とした座談会では、「昇給や昇任昇格に影響が出るのではないかと不安の声も上がりました。

あらためて、正しい情報の周知を進めるとともに、不安の払拭に取り組んでいきます。

### ア 育児休業等の周知

#### 管理部門等

- ① 育児休業、部分休業及び育児休暇等（以下「育児休業等」）について、全職員（特に男性職員）に制度の周知や取得促進の啓発を行います。
- ② 育児休業手当金等の経済的な支援措置や、復職時の昇給等の仕組みについて、正しく理解されるよう積極的に周知します。
- ③ 出産・育児に関するガイドブックを作成し、育児休業等の制度や取得手続きについて情報提供を行います。
- ④ 希望する職員には、育児休業等の制度や取得手続きについて、個別に説明します。
- ⑤ 育児休業取得者の体験談や、育児休業を取得しやすい職場づくりの取り組み例を周知するほか、男性職員に育児の意義等を啓発します。

#### 子育て中の職員

- ① 育児休業等の制度に関する情報を積極的に入手し、それぞれの状況に応じて制度を有効に活用しましょう。
- ② 子育てを男女が協力して行うために、男性職員も積極的に育児休業を取得しましょう。また、「産後パパ育休」も取得し、子育ての始まりの時期における親子の時間を大切にしましょう。

#### ◎ 産後パパ育休とは

子の出生の日及び配偶者の産後休暇期間(出生の日から 57 日間以内)に、最初の育児休業（「通称：産後パパ育休」）をした職員は、特別の事情が無くても、再び育児休業をすることができます。

### イ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

#### 管理部門等

- ① 管理職が育児休業等について、正しい知識を持ち、部下の職員に積極的に制度の利用を働きかけることができるよう、研修等で制度の説明を行うとともに情報発信を定期的に行い、協力体制の確立を図ります。
- ② 子育て中の職員が安心して育児休業等を取得するためには、代替要員の配置が重要です。業務の性格や内容等を考慮のうえ、適切な確保に努めます。
- ③ 女性職員の妊娠、育児休業から復職までの継続的な支援や、男性職員が計画的に育児できるよう、手続きやマナーを示したチェックシートを作成し、所属長と職員のコミュニケーションや管理職のマネジメントに活用します。
- ④ 育児休業の取得者や子育て中の職員等を対象とした座談会を定期的を開催し、職員の声を取り組みに反映させます。
- ⑤ 父親の出生と育児に関する新たな休暇制度等については、国や他の自治体の動向を注視し、積極的に導入を検討します。

#### 所属長

- ① 職員から出産予定日等の申し出があった場合には、早い段階で育児休業の取得希望等を把握するとともに、特に男性職員には、育児休業等の趣旨を説き、積極的な取得を働きかけます。
- ② 職員が育児休業を取得する場合には、代替要員の配置や事務分担の見直し等を検討し、適切に対応します。

#### 子育て中の職員

- ① 円滑に周囲の協力を得て、安心して育児休業等を取得できるよう、上司や同僚には速やかに状況を報告、相談しましょう。

#### 周囲の職員

- ① 子育て中の職員が育児休業等を取得する場合に、事務分担の見直し等が必要になることが考えられますので、職場で協力しましょう。

## ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

### 管理部門等

- ① 復帰にあたっての研修や相談体制を整備します。
- ② 復帰前の休業期間中のトレーニング出勤制度を検討します。
- ③ 育児等職員の状況に配慮した人事運用を行います。

### 所属長・周囲の職員

- ① 育児休業中の職員に対して、職員向けの掲示や通知等の情報を提供するとともに、職場に連絡しやすい雰囲気を作成します。
- ② 復帰時におけるOJT研修等（例えば、育児休業期間中での業務変更点の説明、更新された業務システムの研修）の実施や、事務分担への配慮等、円滑な復帰をサポートします。
- ③ 保育園への送迎等を行う子育て中の職員が、早出・遅出勤務や時差出勤を活用できるよう配慮します。

### 子育て中の職員

- ① 復帰後の職務等について、不明・不安な点がある場合は、事前に所属に確認する等、円滑な復帰に向けて準備しましょう。

## (2) 男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率向上のための取り組み【共通】

令和元年度の男性職員へのアンケート\*では、出産補助休暇制度の認知度は92.5%と非常に高いものの、当該年度の取得率は、83.1%にとどまっています。

出産補助休暇や子育て休暇は、有給かつ短期で取りやすく、男性の育児につなげやすい制度ですので、取得促進に取り組みます。

\*男性職員の育児休業取得促進に係るアンケート調査（P6参照）

### 管理部門等

- ① 出産補助休暇や子育て休暇について制度を周知し、取得を促します。

### 所属長

- ① 出産補助休暇、子育て休暇を希望する職員が確実に取得できる職場環境を作ります。
- ② 父親になる職員には、出産補助休暇、子育て休暇の積極的な取得を促します。

#### 全職員

- ① 父親になる職員は、3日間の出産補助休暇や5日間の子育て休暇を積極的に取得しましょう。
- ② 出産補助休暇、子育て休暇を取得する際には、業務に支障をきたさないよう、所属長や周囲の職員との連絡・調整を早めにおきましょう。

### (3) 年次休暇の取得日数増加のための取り組み【共通】

年次休暇の計画的な取得は、業務遂行における効率性の維持や、職員のワーク・ライフ・バランスの確保に重要な要素です。今後も達成に向けて取り組みます。

#### 管理部門等

- ① 平成31年4月から、民間企業等の使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に、毎年5日間確実に取得させるよう労働基準法が改正されました。このことに基づき、年次休暇の取得義務の対象職員（技能労務職員・企業職員）が確実に取得できるよう所属長に指導します。
- ② 法の改正趣旨を踏まえて、全職員に年次休暇の取得促進を呼びかけます。

#### 所属長

- ① 連続した休暇を取得しやすい環境を作るため、所属職員の休暇取得予定や業務の状況等を把握します。
- ② 休暇を取得しにくい所属にあっては、原因を究明・解消して休暇が取得しやすくなるよう努めます。
- ③ 年次休暇の取得に配慮し、所属職員が子どもに関する行事に出席しやすい職場環境を作ります。

#### 子育て中の職員

- ① 就学前の子どもがいる職員は、子どもと触れ合うための連続した年次休暇を取得しましょう。
- ② 授業参観日等、子どもに関する行事に出席するための年次休暇を積極的に取得しましょう。

#### 全職員

- ① 年次休暇を取得しやすいよう、休暇の年間計画を立てましょう。
- ② 特に男性職員は、子どもの出生時には、出産補助休暇や子育て休暇とともに、兄弟姉妹をケアするための年次休暇も積極的に取得しましょう。

#### (4) 採用試験受験者の女性割合増加のための取り組み【女性活躍】

様々な行政サービスの提供や、多様な考え方を政策に反映させるためには、女性職員の割合を高めていくことが必要です。より一層のPR等に取り組みます。

##### 管理部門等

- ① 女性の職業選択の1つとして選んでもらえるよう、職員採用特設サイトの活用など、情報発信の質を高めるとともに、積極的にPRを行います。
- ② 女性が少ない技術職の受験者拡大を目指し、理科系大学での説明会や、土木・建築など技術系の就職説明会で、本市の魅力を積極的にPRします。
- ③ 職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備を、所属長と連携して進めます。

#### (5) 管理職の女性割合増加のための取り組み【女性活躍】

平成26年度に実施した係長級（4級）の女性職員を対象とした意識調査では、課長補佐選考試験を受験しない理由\*について、「責任が重くなり、職責を全うできるか自信が持てず不安があるから」が最も多く68.2%、次に「仕事と生活との両立に影響が大きいから」が40.9%となっています。

\*課長補佐への登用は、令和元年度より、人物に着目した登用を行っていくとの趣旨から、選考試験を廃止し、人事評価や勤務実績等に基づく選考方法に変更しています。

一方で、平成28年度の男女共同参画に関するアンケート調査では、調査対象の女性職員の約半数が「休日勤務や時間外勤務の削減など、働き方が見直されること」等の一定の条件が整えば「昇任を望む」と回答しています。

意欲と能力のある女性職員を積極的に管理職へ登用していくため、不安の払拭や働き方の見直しなどに取り組みます。

##### 管理部門等

- ① 時差出勤制度、フレックスタイム制、テレワークなど多様な働き方の導入を検討します。
- ② メンタリング制度の運用など、経験年数や役職の段階などに応じて、キャリアデザインについて考える機会を創出します。

- ③ 女性活躍促進に対する管理職の理解を深めるため、男女共同参画職場リーダー研修、女性職員育成のための管理職研修、男性管理職との意見交換会、イクボス研修等を実施します。
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力などを身に着ける研修等を行い、キャリア形成を支援します。
- ⑤ ポジティブ・アクションの取り組みについて研究します。

◎ ポジティブ・アクションとは

一般的に、社会的・構造的な差別によって不利益を被っているものに対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。

**所属長**

- ① 多様な職務機会を与えることなどで、女性職員の経験や年齢などに応じたキャリアマネジメントを行い、育成に努めます。

## (6) その他の取り組み【共通】

### ア 時間外勤務縮減のための取り組み

(時間外勤務等の上限規制の導入)

**管理部門等**

- ① 働き方の見直しや職員のワーク・ライフ・バランスの実現などを目的とし、一般行政職の職員を対象に、条例及び規則に基づく時間外勤務等の上限規制を導入します。

(一斉定時退庁日の実施)

**管理部門等**

- ① 現在の「ノー残業デー（水曜日、金曜日、給与支給日等）」について、庁内放送及びイントラネット等による呼びかけを行うとともに、所属長が率先して定時退庁をするよう指導します。
- ② 給与支給日等の従来のノー残業デー以外に、職員自らがノー残業デーを設定する「マイ・ノー残業デー」制度を導入します。

**所属長**

- ① 職員への意識啓発等を行い、定時退庁の実施徹底を図ります。

- ② 来庁者の多い職場などでは、テレワーク端末を使用して会議室等で作業を行う「庁内サテライトオフィス」など、日中の作業時間の確保に努めます。

#### (事務の簡素合理化の推進)

##### 管理部門等

- ① 各部署の時間外勤務の実態及び業務の質を検証し、組織体制の見直しを図るとともに、各部署の業務量に応じて必要な人員の配置を行います。

##### 所属長

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、担当者の交代・引継ぎを迅速に行います。
- ② 所属職員の業務の繁閑を常に把握し、業務分担に格差が生じないように調整するとともに、所属職員が勤務時間内に業務を終了できるようマネジメントに努めます。

##### 全職員

- ① 会議や打ち合わせは、その目的や効果を検証するとともに、資料の事前配布や電子掲示板等を活用し効率化を図ります。
- ② 事務、業務について、その必要性や内容を検証し、計画的、効率的な執行を図ります。

#### (時間外勤務の縮減のための意識啓発等)

##### 管理部門等

- ① 時間外勤務の多い部署には、管理職へのヒアリングを行い、縮減に向けて指導します。
- ② 時間外勤務等の上限規制を周知徹底し、縮減を呼びかけます。

##### 所属長

- ① 時間外勤務が必要となる状況の早期把握に努めるとともに、時間外勤務の命令は、職員の健康状態や家族の状況等に配慮します。
- ② 命令した時間外勤務が適切に行われているか、適宜、確認します。

##### 全職員

- ① 時間外勤務はコストであるという意識を持ち、職場で協力し合って、勤務時間内に業務を終了させることができるように努めましょう。



## イ 職員の妊娠及び出産における配慮

### 管理部門等

- ① 令和2年度から導入した出生応援休暇や出産費用の給付、子育て中の職員に対する経済的支援について周知を図ります。

### 所属長

- ① 職員から申し出があったら、妊娠や出産等に関する特別休暇（出生応援休暇、出産補助休暇等）、育児休業等の制度について十分な説明を行います。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全、子育て中の職員の健康や家庭状況を踏まえ、業務分担の見直しを行うとともに、時間外勤務について配慮します。

### 周囲の職員

- ① 業務分担の見直しや協力体制などにより、時間外勤務を行わない状況を目指し、妊娠中の職員の健康や安全に配慮しましょう。
- ② 父親になる職員が積極的に育児ができるように、業務の協力体制に配慮しましょう。

#### ◎ 出生応援休暇とは

職員が不妊治療又は不育治療を受けるために取得できる特別休暇で、男性職員、女性職員ともに取得することができます。

（年間10日以内）

## ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

### 管理部門等

- ① 看護休暇等の子どものために取得できる休暇について、職員へ周知徹底を図ります。

### 所属長

- ① 所属職員が子どものために看護休暇等を取得できる職場環境を作ります。

## エ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

### 管理部門等

- ① 所属長とともに、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備を進めます。

### 所属長

- ① 性別にかかわらず、職員が職場で持てる力を発揮しながら、家庭生活も充実するよう、ワーク・ライフ・バランスに配慮し必要な調整をします。

#### 全職員

- ① 男女共同参画の視点を持ち、ワーク・ライフ・バランスを図ることができる職員になるよう努めましょう。

### オ セクシュアル・ハラスメント等の防止のための取り組み

#### 管理部門等

- ① セクシュアル・ハラスメント等の防止のための研修等を行います。
- ② セクシュアル・ハラスメント等に対する相談窓口や外部相談員について周知を図ります。

#### 所属長

- ① 職場におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止のため、良好な勤務環境を確保できるよう努めます。
- ② セクシュアル・ハラスメント等の苦情相談に、迅速、適切に対処します。

#### 全職員

- ① セクシュアル・ハラスメント等の防止のための基本的な心構えや、セクシュアル・ハラスメントになりえる言動等を認識し、良好な勤務環境の確保に努めましょう。

### カ 多様な働き方の実現に向けたテレワークの推進

#### 管理部門等

- ① 柔軟で多様な働き方を実現するため、在宅勤務などの制度の構築や、モバイルワークなどの環境整備を検討・実施します。

#### 所属長

- ① 職員がライフスタイルに合わせてテレワークを行える職場環境の構築に努めます。
- ② テレワークを職員に呼びかけるとともに、自らも率先して行います。

#### ◎ テレワークとは

情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。働く場所によって、自宅で働く在宅勤務、出張先等で働くモバイルワーク、勤務先以外のオフィススペース等で働く施設利用型テレワーク（サテライトオフィス勤務等）等に分けられます。

## 8 資料 法の趣旨に則り、現状把握した項目

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

女性職員の採用割合(令和元年度)

任命権者	職種	男 (人)	女 (人)	合計 (人)	女性割合 (%)
市長部局	一般事務	38	18	56	32.1
	一般事務(福祉)	0	3	3	100
	一般事務(身体障害者)	0	3	3	100
	一般事務職合計	38	24	62	38.7
	化学技術	1	1	2	50.0
	機械技術	1	0	1	0
	建築技術	1	2	3	66.7
	電気技術	1	0	1	0
	土木技術	27	1	28	3.6
	技術職合計	31	4	35	11.4
	獣医師	1	0	1	0
	博物館学芸員	1	0	1	0
	保育士	1	5	6	83.3
	保健師	1	6	7	85.7
	薬剤師	0	1	1	100
	臨床心理士	1	1	2	50.0
	弁護士(特定任期付)	0	1	1	100
	資格職合計	5	14	19	73.7
	技能労務職合計	—	—	—	—
	消防局	消防吏員	11	1	12
教育委員会	任期付講師	—	—	—	—
合計		85	43	128	33.6

※本市の職員採用は、消防吏員、任期付講師を除き、市長部局で採用し、他の任命権者に転任します。

## (2) 採用試験受験者に占める女性の割合

採用試験受験者の女性割合(令和元年度)

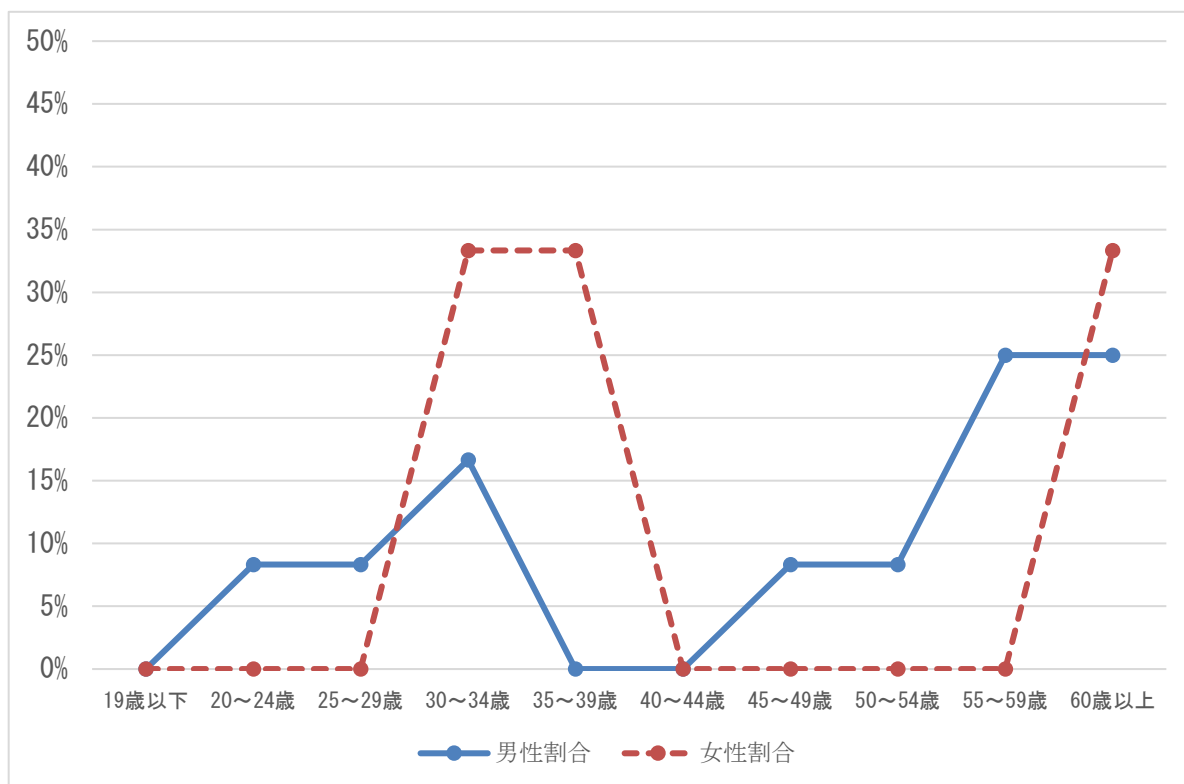
任命権者	職種	男 (人)	女 (人)	合計 (人)	女性割合 (%)
市長部局	一般事務	736	418	1,154	36.2
	一般事務(福祉)	12	19	31	61.3
	一般事務(身体障害者)	8	0	8	0
	一般事務職合計	756	437	1,193	36.6
	化学技術	12	1	13	7.7
	建築技術	6	3	9	33.3
	土木技術	59	8	67	11.9
	電気技術	4	0	4	0
	技術職合計	81	12	93	12.9
	保育士	2	19	21	90.5
	臨床心理士	1	3	4	75.0
	保健師	2	9	11	81.8
	弁護士(特定任期付)	2	1	3	33.3
	資格職合計	7	32	39	82.1
	火葬作業員(任期付)	4	3	7	42.9
	学校用務員	49	4	53	7.5
	学校用務員(身体障害者)	1	0	1	0
	給食調理員	7	32	39	82.1
	土木作業員	31	1	32	3.1
	ボイラー技士	1	0	1	0
	技能労務職合計	93	40	133	30.1
消防局	消防吏員	89	3	92	3.3
教育委員会	任期付講師	1	3	4	75.0
合計		1,027	527	1,554	33.9
消防吏員を除く合計		938	524	1,462	35.8

### (3) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

離職率(令和元年度)

	男性職員		女性職員		合計	
	人数 (人)	離職率 (%)	人数 (人)	離職率 (%)	人数 (人)	離職率 (%)
全体の離職率	12	0.4	3	0.1	15	0.5
19歳以下	0	0.0	0	0.0	0	0.0
20～24歳	1	8.3	0	0.0	1	6.7
25～29歳	1	8.3	0	0.0	1	6.7
30～34歳	2	16.7	1	33.3	3	20.0
35～39歳	0	0.0	1	33.3	1	6.7
40～44歳	0	0.0	0	0.0	0	0.0
45～49歳	1	8.3	0	0.0	1	6.7
50～54歳	1	8.3	0	0.0	1	6.7
55～59歳	3	25.0	0	0.0	3	20.0
60歳以上	3	25.0	1	33.3	4	26.7

#### 離職者の年代別男女別割合



#### (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理職(課長級以上)の女性割合(令和2年4月1日時点)

任命権者	役職段階 地位	男 (人)	女 (人)	合計 (人)	女性割合 (%)
市長部局	部長級	18	2	20	10.0
	次長級	33	4	37	10.8
	課長級	64	10	74	13.5
	合計	115	16	131	12.2
上下水道局	部長級	2	0	2	0
	次長級	3	0	3	0
	課長級	10	0	10	0
	合計	15	0	15	0.0
消防局	部長級	1	0	1	0
	次長級	5	0	5	0
	課長級	17	0	17	0
	合計	23	0	23	0.0
教育委員会	部長級	2	0	2	0
	次長級	5	2	7	28.6
	課長級	5	2	7	28.6
	合計	12	4	16	25.0
選挙管理委員会 事務局	部長級	1	0	1	0
	次長級	0	0	0	0
	課長級	1	0	1	0
	合計	2	0	2	0.0
監査委員事務局	部長級	0	1	1	100
	次長級	0	0	0	0
	課長級	1	0	1	0
	合計	1	1	2	50.0
市議会事務局	部長級	1	0	1	0
	次長級	0	0	0	0
	課長級	2	0	2	0
	合計	3	0	3	0.0
総合計	部長級	25	3	28	10.7
	次長級	46	6	52	11.5
	課長級	100	12	112	10.7
	合計	171	21	192	10.9

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含まれます

## (5)各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各役職段階の職員の女性割合(令和2年4月1日時点)

任命権者	役職段階地位		男 (人)	女 (人)	総計 (人)	R2女性 割合 (%)	H29女性 割合 (%)	増加率 (ポイント)
市長部局	部長級	部長	18	2	20	10.0	5.6	4.4
		課長級	33	4	37	10.8	15.6	-4.8
	係長級	課長	64	10	74	13.5	12.3	1.2
		課長補佐	101	20	121	16.5	12.7	3.8
		係長	234	64	298	21.5	19.5	2.0
合計		450	100	550	18.2	16.3	1.9	
上下水道局	部長級	部長	2	0	2	0.0	0.0	0.0
		課長級	3	0	3	0.0	0.0	0.0
	係長級	課長	10	0	10	0.0	0.0	0.0
		課長補佐	12	1	13	7.7	11.1	-3.4
		係長	47	4	51	7.8	4.1	3.7
合計		74	5	79	6.3	4.9	1.4	
消防局	部長級	部長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		課長級	5	0	5	0.0	0.0	0.0
	係長級	課長	17	0	17	0.0	0.0	0.0
		課長補佐	26	0	26	0.0	0.0	0.0
		係長	95	2	97	2.1	1.0	1.1
合計		144	2	146	1.4	0.7	0.7	
教育委員会	部長級	部長	2	0	2	0.0	50.0	-50.0
		課長級	5	2	7	28.6	0.0	28.6
	係長級	課長	5	2	7	28.6	28.6	0.0
		課長補佐	15	3	18	16.7	14.3	2.4
		係長	48	15	63	23.8	31.3	-7.5
合計		75	22	97	22.7	26.6	-3.9	
選挙管理委員会事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		課長級	0	0	0	-	0.0	-
	係長級	課長	1	0	1	0.0	-	-
		課長補佐	0	0	0	-	0.0	-
		係長	2	0	2	0.0	0.0	0.0
合計		4	0	4	0.0	0.0	0.0	
監査委員事務局	部長級	部長	0	1	1	100.0	0.0	100.0
		課長級	0	0	0	-	0.0	-
	係長級	課長	1	0	1	0.0	-	-
		課長補佐	0	0	0	-	0.0	-
		係長	3	1	4	25.0	0.0	25.0
合計		4	2	6	33.3	0.0	33.3	
市議会事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0	100.0	-100.0
		課長級	0	0	0	-	0.0	-
	係長級	課長	2	0	2	0.0	0.0	-
		課長補佐	1	1	2	50.0	50.0	0.0
		係長	3	1	4	25.0	0.0	25.0
合計		7	2	9	22.2	22.2	0.0	
総合計	部長級	部長	25	3	28	10.7	11.5	-0.8
		課長級	46	6	52	11.5	10.0	1.5
	係長級	課長	100	12	112	10.7	10.3	0.4
		課長補佐	155	25	180	13.9	11.4	2.5
		係長	432	87	519	16.8	15.5	1.3
合計		758	133	891	14.9	13.6	1.3	

※農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

**(6)職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間及び月 45 時間を超える職員数**

①職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び月 45 時間を超えた職員数  
(係長級以下)(令和元年度)

	平均時間数 (時間)	45 時間超の職員数 (人)
4 月	13.6	159
5 月	16.4	251
6 月	9.1	74
7 月	11.5	88
8 月	9.4	58
9 月	13.5	114
10 月	14.3	149
11 月	11.6	94
12 月	9.6	70
1 月	13.8	200
2 月	12.7	113
3 月	12.6	164

②職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び月 45 時間を超えた職員数  
(管理職)(令和元年度)

	平均時間数 (時間)	45 時間超の職員数 (人)
4 月	14.7	43
5 月	13.4	31
6 月	13.4	28
7 月	13.2	34
8 月	9.3	10
9 月	14.5	26
10 月	17.4	46
11 月	13.5	30
12 月	9.2	11
1 月	10.3	16
2 月	12.2	21
3 月	12.0	28



## (7)男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

### ①育児休業取得率(令和元年度)

任命権者	男			女			合計		
	取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)
市長部局	47	12	25.5	30	30	100	77	42	54.5
上下水道局	9	4	44.4	0	0	-	9	4	44.4
消防局	28	0	0.0	3	3	100	31	3	9.7
教育委員会	4	1	25.0	3	3	100	7	4	57.1
選挙管理委員会事務局	0	0	-	0	0	-	0	0	-
監査委員事務局	0	0	-	0	0	-	0	0	-
市議会事務局	1	0	0.0	0	0	-	1	0	0.0
合計	89	17	19.1	36	36	100	125	53	42.4

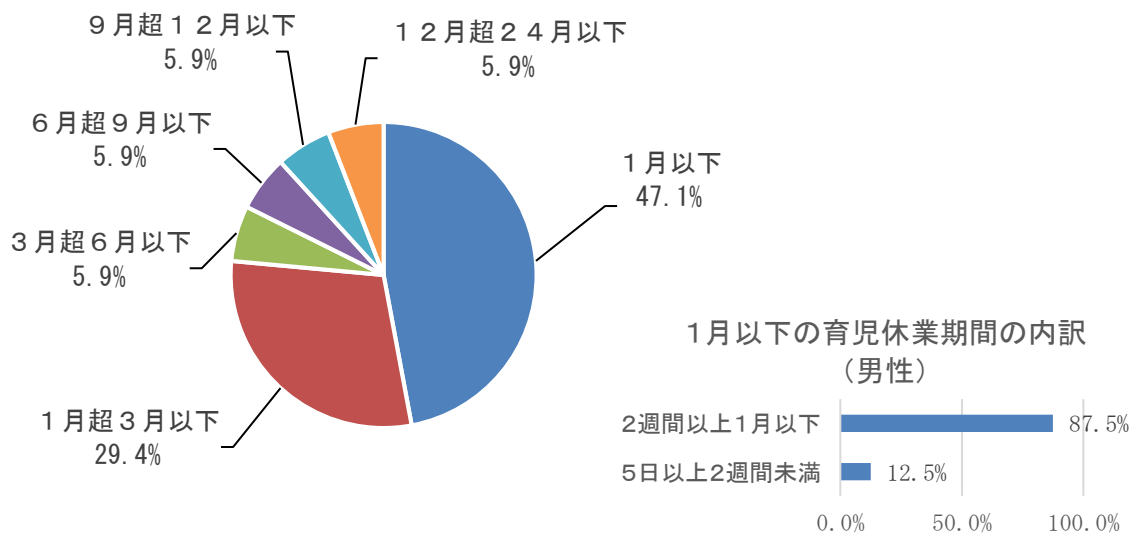
※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

### ②育児休業取得期間の状況(令和元年度)

#### 【女性職員】

- ・ 1年未満 : 47.2%
- ・ 1年以上1年半未満 : 22.2%
- ・ 1年半以上2年未満 : 19.4%
- ・ 2年以上 : 11.1%

#### 【男性職員】



## (8) 男性職員の出産補助休暇及び子育て休暇の取得率と取得日数の分布状況

### ① 出産補助休暇の取得率

(年度内に取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合)

年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
対象者	73人	82人	72人	89人
取得者	66人	72人	63人	74人
取得率	90.4%	87.8%	87.5%	83.1%

### ② 出産補助休暇の取得日数

日数	人数	割合
3日	61人	68.5%
2日	7人	7.9%
1日	6人	6.7%
0日	15人	16.9%

※出産補助休暇の平均取得日数（令和元年度）・・・2.3日

※子育て休暇は令和2年度から導入したため、これまでの実績はありません。

## (9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・ 本市は、平成11年4月にセクシュアル・ハラスメントを防止するための指針を作成し、人事課に苦情相談窓口を設置しました。
- ・ 女性の相談者に対応するため、外部の専門家に相談できる体制を整えています。
- ・ 職員に対する周知・啓発のため、新任課長研修、新任係長研修及び新採指導員研修等の機会において、セクシュアル・ハラスメントのない職場作りに向けた研修を行っています。
- ・ また、職員服務規程第10条において、「職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。」として、セクシュアル・ハラスメントの禁止を規定しています。

(参考) その他のハラスメントに係る指針

- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針（平成29年1月1日作成）
- ・ パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針（令和2年8月1日作成）

