

背景

次世代育成支援対策推進法
(平成15年法律第120号)

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)

・これまでの取組状況
・職員アンケート結果

目標と主な取組内容

育児と仕事の両立支援

【目標1】

全ての男性職員が、育児に伴う休暇・休業を10日以上取得できることを目指す。

※ 個々の職員の多様なニーズに対応できるよう、「育児休業」に限定せず、「男性の産休(配偶者出産休暇(2日)・育児参加休暇(5日))」、育児部分休業、年次休暇(時間休も可)等によって「合計取得日数10日以上」を目指す。

【目標2】

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%とする。
(両休暇の合計取得日数5日以上)

【目標3】

男性職員の育児休業取得率30%以上とする。
女性職員の育児休業取得率100%を維持する。

取組内容(抜粋):

○ 子の出生が見込まれる職員は、休暇制度等の積極的な活用に向けて、できるだけ早い時期に上司に申し出する。

○ 管理職及び係長職は、妻の妊娠を申し出た職員に対し、男性職員の子育て参加のスタートとして、次の取組を実施する。

- (1) 「男性の産休」を積極的かつ計画的に取得するよう促す。
- (2) 育児休業取得意向の確認・取得時期の相談を行う。
- (3) 段階ごとに「男性の産休・育休等取得計画書兼フォローシート」を作成し、総務課に提出する。

○ 総務課は、把握した状況に応じて、対象職員の上司又は対象職員に対し、休暇・休業取得の勧奨等フォローアップを行う。

※ 休暇等の取得時期については、対象職員本人の判断によるが、出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、①なるべく、子の出生後1年後までとし、②「男性の産休」取得可能期限(配偶者の出産後8週間を経過する日)までに一定期間のまとめた取得を促す。

働き方改革と職場における女性の活躍推進

【目標1】

管理職を含む職員一人あたりの月平均の時間外勤務時間数を令和元年度の実績水準(4.98時間(管理職を除く。))以内とする。

【目標2】

全期間在職者における職員の年次休暇平均取得日数を12日以上とする。

【目標3】

令和7年度末までに、女性管理職の割合を30%以上とする。

取組内容(抜粋):

1 職場における働き方改革

- (1) コスト意識の醸成
- (2) 時間外勤務の縮減
- (3) ノー残業デーの徹底
- (4) 定例・恒常的業務の見直し
- (5) 複数担当制、ジョブローテーション
- (6) 年次休暇の取得促進
- (7) 在宅勤務及びテレワークの検討・実施
- (8) 風通しの良い職場環境づくり

2 女性の活躍推進

意欲と能力のある女性職員が、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、次の取組を実施する。

- (1) 外部研修への派遣
- (2) キャリア形成を支援する研修会の開催
- (3) 女性職員を多様な部署に積極的に配置する。

3 ハラスメントのない職場環境づくり

全ての職員が、お互いの人格を尊重し合うとともに、お互いが大切なパートナーであるという意識を持つことを心がける。