

特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組の実施状況の公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項に基づく取組の実施状況について、下記のとおり公表します。

実施状況（数値目標に対する進捗状況）																
継続就業及び仕事と家庭の両立関係				長時間勤務関係				配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係								
目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)	目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)	目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)	目標項目	数値目標 (年度)	最新値 (年度)	設定時最新値 (年度)	
・女性職員の育児休業取得率	100.0% (H31年度)	— (H30年度)	0.0% (H27年度)	・年次休暇平均取得率	10日以上 (H31年度)	7.1日 (H30年度)	6.4日 (H27年度)	・管理的地位（課長・次長）にある職員に占める女性割合 ・本庁班長相当職以上の女性職員の割合	10.0%以上 (H31年度)	0.0% (H30年度)	0.0% (H27年度)	・管理職に占める女性割合	10.0%以上 (H31年度)	0.0% (H30年度)	0.0% (H27年度)	
・男性職員の育児休業取得率	10.0%以上 (H31年度)	0.0% (H30年度)	0.0% (H27年度)	・早出遅出勤務制度	10.0%以上 (H31年度)	15.3% (H30年度)			・本庁班長相当職以上の女性職員の割合	10.0%以上 (H31年度)	17.6% (H30年度)	6.0% (H27年度)				
・配偶者出産休暇取得率	100.0% (H31年度)	— (H30年度)	0.0% (H27年度)													
・育児参加のための休暇取得率	100.0% (H31年度)	— (H30年度)	0.0% (H27年度)													

《取組内容》

・出産を控えている女性職員及び配偶者が出産を控えている男性職員に対し、管理職員（又は人事担当者）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進や助言を行う。

⇒配偶者が出産を控えている男性職員に対し、「男性職員の子育て参加計画書」を提出してもらい、配偶者出産休暇等の活用促進を図るため、個別に制度の周知や助言を行った。

・早出遅出勤務制度の積極的利用を促す。

⇒庁内LAN掲示板に「早出遅出勤務の実施に伴う職員の勤務時間の割振りに関する要領」を掲載し、常時確認できるようにした。