

令和４年度における 行動計画に基づく取り組みの実施状況の公表

令和５年６月３０日

１ 数値目標

○ 課長級以上職員に占める女性職員の割合【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標】

令和７年度までに、課長級以上職員に占める女性割合を１８％以上にします。

【実績】

令和３年４月１日現在 １１．８％

令和４年４月１日現在 １２．４％

令和５年４月１日現在 １４．４％

○ 育児休業の取得率等【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施及び次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標】

計画期間中、女性職員の育児休業取得率を１００％にし、男性職員の育児休業取得者を３０％以上にします。

【実績】

令和３年度 女性職員１００％ 男性職員１４．７％

令和４年度 女性職員１００％ 男性職員３２．４％

２ 取り組み状況（令和４年度）

(１) 課長級以上職員に占める女性職員の割合の向上について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容】

○ 担当主幹、担当副主幹及び主査への女性職員の積極的な登用の実施及び各役職段階の女性職員の確保を念頭に置いた職員配置

○ 意識改革や意欲向上を促すことを目的とした女性セミナー等の管理職としての能力等を高めるための研修の充実及び積極的な受講に向けた啓発

(２) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について【女性の職業生活における活

躍の推進に関する取組の内容及び次世代育成支援対策の内容】

- 育児休業制度や特別休暇（「配偶者出産休暇」や「育児参加のための休暇」）の活用を促すよう全庁通知を行うとともに、各種の休暇制度や休業制度を記載した手引きを作成
- 所属長が職員から子の出生予定の報告を受けた際には面談等を行い、育児休業や育児のための休暇等の取得を促進し、育児休業等を取得する場合は、1ヶ月以上を目途に職員が希望どおり取得できるように職場環境の整備
- 職員が育児休業を取得する際には、所属長は職員が安心して休業できるよう所属内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じた育休代替任期付職員及び会計年度任用職員の採用による代替職員の確保
- 育児休業者が円滑に職場に復帰できるよう、復帰後の配属について育児休業取得前の職場にする配慮

(3) 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率の向上について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及び次世代育成支援対策の内容】

- 所属長が対象職員に当該休暇を取得するよう積極的に働きかけ、休暇を取得しやすいよう職場内の応援体制の構築
- 男性の育児休業、育児参加していく際の不安（例：所属への影響や収入面、キャリアへの影響等）の解消や、実際に取得された男性職員の声を聴きとって作成したリーフレットを作成し、所属長や扶養手続を行う男性職員等に対する通知及び配布

(4) 採用者に占める女性職員の割合の向上について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容】

- 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性の視点から見た業務のやりがい等を説明し相談に対応
- 採用試験の面接官等に女性職員を配置し、女性職員による面接試験等を積極的に実施
- 職員採用パンフレット及びホームページに仕事と子育てに励む女性職員の声などを掲載する等、女性が働きやすい職場であることを広報

(5) 時間外勤務の縮減等について【女性の職業生活における活躍の推進に関する

取組の内容及び次世代育成支援対策の内容】

- 時間外勤務の縮減及び平準化を図るため、各部長等のヒアリングを実施し、職員配置の見直しを実施
- 毎週水曜日及び金曜日（金曜日に定時退庁ができない場合は、同一週内等に別途、定時退庁日を設定）に実施する一斉定時退庁について、完全実施が図れるよう、所属長を含む全ての職員に対する周知
- 時間外勤務命令を行うことができる上限を、原則 1 箇月について 4 5 時間かつ 1 年について 3 6 0 時間に設定

(6) セクシャル・ハラスメント等の防止について【女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容】

- 人事課等が相談窓口となり、対面による面談だけではなく、メールや電話なども活用し、できる限りプライバシーを確保するように努め、相談内容によっては、対応する職員を同性にするなど、相談者が相談しやすい環境を整備
- 新任担当主幹及び新任担当副主幹を対象にハラスメントの予防方法や対処方法を身に付けるための研修を実施するとともに、全職員を対象にパワーハラスメントを中心としたハラスメント防止に係る動画研修を実施

(7) 妊娠中及び出産後の配慮等について【次世代育成支援対策の内容】

- 各種子育て支援制度に関する情報を、庁内電子掲示板で常時閲覧できる状態にして周知し、人事課等を相談窓口として勤務環境等について必要な調整を実施
- 所属長は、妊娠中や子育て中の職員と時間外勤務の制限や保育時間の取得などについて十分協議を行い、業務量が加重とならないよう配慮するとともに、職員の健康に配慮した職場環境の整備

(8) 不妊治療が受けやすい職場環境の醸成について【次世代育成支援対策の内容】

- 不妊治療に係る通院等が必要な場合に年間 5 日（体外受精等の場合 1 0 日）の範囲内で特別休暇を取得することができる出生サポート休暇について、希望どおりに休暇を取得できるよう配慮
- 研修等を通して、所属長に意識啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

(9) 休暇の取得促進について【次世代育成支援対策の内容】

- 子どもの学校行事や家族の記念日等にも年次有給休暇を取得できるよう、働きやすい職場づくりを目的に、年間5日以上の年次有給休暇の計画的取得制度を実施
- 中学校就学前の子どもの看護が必要な場合に年間5日の範囲内で特別休暇を取得することができる子の看護休暇について、希望者が希望どおり取得できるような職場の雰囲気づくりを醸成

(10) テレワーク等の推進について【次世代育成支援対策の内容】

- 在宅勤務制度を構築し、行政機能を維持しながら、柔軟かつ弾力的な勤務形態を構築できるよう環境整備

(11) 子ども・子育てに関する地域貢献活動について【次世代育成支援対策の内容】

- 職員の地域活動への参加を促進

(12) 子どもと触れ合う機会の充実について【次世代育成支援対策の内容】

- 津市職員共済組合の主催により、地方公務員法第42条に基づき、職員の福利厚生を目的とした事業を実施