

特定事業主行動計画の令和4年度における実施状況等の公表について

令和6年2月28日
江津市人事課

1. 行動計画に基づく取組の実施状況の公表（次世代育成支援対策推進法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項関係）

（1）職員一人一人がキラリと光る職場づくり

- ホームページなどに先輩職員からのメッセージを掲載し、職員一人一人の仕事内容や江津市役所を選んだ理由などを紹介した。
- 管理監督職への女性職員の積極的な登用を進めた。
- 職員に対して職位に応じた研修の参加を促したほか、定期的に研修メニューを一覧で示して、希望する研修が受けられる環境を整えた。
- 人事課内にハラスメントの相談窓口を設置し、随時相談に応じた。
- 人権に関する研修を職員研修と位置づけ、全職員の研修参加を促した。
- 人事評価、課長級の能力評価について、ワークライフバランスに関する項目を盛り込んだ。
- 旧姓使用取り扱い要綱を制定した。

（2）仕事と生活の調和が図れる職場づくり

- 時間外勤務時間を毎月集計し、一定の時間数を超える職員の管理職からその理由や状況の聞き取りを行った。また疲労度蓄積チェックを行い、過重労働とならないような予防体制を整えた。
- ノー残業デーの周知を毎週欠かさず行うことに加え、達成率を周知することで、意識啓発に努めた。
- 一時的、突発的に業務量が増大する部署においては、担当課のみでの対応とせず、他部署からの応援職員を募るなどして、人員の応援を行った。
- 管理職を対象とした会議などで年次有給休暇5日以上取得を周知し、すべての課において達成するよう促した。また、職員の健康の維持・増進、家庭生活等の充実を目的として、取得にあたっては連続休暇とすることを勧めた。
- 法改正による育児休業の制度をわかりやすくまとめたパンフレットを作成し、男性の育児休業等の取得促進に活用した。

(3) 数値目標に対する進捗状況

① 管理監督職に占める女性職員の割合

基準値 22.6% (R1年度)

目標値 25.0% (R7年度)

【実施状況】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
25.8%	25.0%			

② 職員の育児休業取得率

基準値 男性0% 女性100% (R1年度)

目標値 男性13% 女性100% (R7年度)

【実施状況】

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	0	50%			
女性	100%	100%			

③ 男性職員の妻の出産休暇及び育児参加休暇の休暇取得率及び平均取得日数

基準値 取得率100% 平均取得日数 5日 (R1年)

目標値 取得率100% 平均取得日数 5日 (R7年)

【実施状況】

	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年
取得率	100%	60%			
平均取得日数	2.5日	3.1日			

④ 時間外勤務時間の上限

基準値 年間360時間超 5.3% (R1年度)

目標値 年間360時間超 5%未満 (R7年度)

【実施状況】

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
7.9%	9.7%			

2. 女性の職業選択に資する情報の公表（女性活躍推進法第21条関係）

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
36.4%	33.3%			

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
20.0%	20.0%			

(3) 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業取得期間の分布状況

○取得率

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	0%	50%			
女性	100%	100%			

○分布状況

		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	半年未満	—	100%			
	半年以上 1年未満	—	—			
	1年以上 1年半未満	—	—			
	2年以上	—	—			
女性	半年未満	—	20.0%			
	半年以上 1年未満	57.1%	40.0%			
	1年以上 1年半未満	28.6%	40.0%			
	2年以上	14.3%	—			

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

○取得率

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産休暇	100%	60%			
育児参加休暇	100%	20%			

○分布状況

		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	1日未満	0%	0%			
	1日以上 5日未満	100%	100%			
	5日以上	0%	0%			