

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

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を、下記のとおり公表します。

1. 数値目標の達成状況

（1）育児休業について

<目標>

男性職員の育児休業取得者を毎年度 1 人以上とする。

<実績>

基準日	人 数
令和 2 年度 (目標設定時)	1 人
令和 3 年度	2 人
令和 4 年度	2 人
令和 5 年度	6 人

（2）女性管理職について

<目標>

令和 7 年度までに女性管理職の割合を 19 パーセント以上に引き上げる。

<実績>

基準日	割 合
令和 3 年 4 月 1 日 (目標設定時)	22.0%
令和 4 年 4 月 1 日	22.3%
令和 5 年 4 月 1 日	25.7%
令和 6 年 4 月 1 日	23.1%

(3) 配偶者出産休暇について

<目標>

男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数を前年以上とする。

<実績>

基準日	割合	平均取得日数
令和2年度 (目標設定時)	36.4%	2日
令和3年度	25.0%	2日
令和4年度	50.0%	2日
令和5年度	50.0%	2日

(4) 有給休暇について

<目標>

令和7年度までに有給休暇の平均取得日数を10日以上とする。

<実績>

基準日	平均取得日数
令和2年中 (目標設定時)	8.3日
令和3年中	8.5日
令和4年中	8.8日
令和5年中	10.5日

2. 取組内容

- (1) 本計画に基づく取組みを徹底するため、ワークライフバランス、セクハラ、マタハラ等に関する研修を実施する。

⇒ 令和5年度において外部講師による研修を実施。令和6年度においても引き続き研修を

実施し、取り組みの徹底を図る。

(2) 男性上司等の幹部職員に対する研修・啓発

⇒ (1)の研修内容に幹部職員についての項目を含めて実施。令和6年度においても引き続き研修を実施し、取り組みの徹底を図る。

(3) 各種休業制度、柔軟な働き方に資する制度の職員への周知

⇒ 概ね周知案は作成済みであるが、市立病院職員については勤務形態が特殊であり、現在市立病院の担当部署と調整中のため、協議が整い次第、周知予定。

(4) 管理職を除いた役職段階ごとの男女比率については、全段階で女性比率 40 パーセント以上となるよう、昇任試験の受験を勧奨する。

⇒ 40 パーセント以上を維持している役職段階を含めて、昇任試験の受験資格を有するすべての職員に対し、昇任試験の受験を勧奨した。

公表日：令和6年7月30日