

川辺町特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法～

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等は、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えています。こうした背景の下、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備が喫緊の課題となっており、国、地方公共団体、企業等が社会を挙げて取り組むよう、平成15年7月に、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

川辺町においては、同法に基づき、「川辺町特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成21年度を「前期計画」、平成22年度から平成26年度を「後期計画」とし、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援するための各種の施策に取り組んできたところです。

しかしながら、仕事と子育てを両立するための雇用環境の整備等が全国的に見直されているところですが、依然として期待される社会の実現には未だ遠い状況にあることを踏まえ、同法の有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」の成立及び女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の策定に伴い、地方公共団体においても、女性の活躍の推進に関する施策等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

これらの状況を踏まえ、今後も引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することのできる組織体制並びに女性職員の活躍を推進していくため、「川辺町特定事業主行動計画」を見直すこととし、新しい行動計画には、前回までの行動計画の内容等の見直しを図るとともに、女性職員の活躍状況及びその改善・分析に関する数値目標や取組内容を掲げています。

今後は、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づき、一般の事業主に対し率先垂範すべき公務部門としての積極的な公表と、行動計画のフォローアップなど継続的な計画の実施に努めていきます。

職員の皆さんは、本行動計画の趣旨をご理解いただき、それぞれの立場で目標実現に向け行動されるようお願いいたします。

平成28年 3月29日

川辺町長

川辺町議会議長

川辺町選挙管理委員会

川辺町代表監査委員

川辺町農業委員会

川辺町固定資産評価審査委員会

川辺町教育委員会

1 目的

本行動計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づき策定する「特定事業主行動計画」と、女性活躍推進法第15条に基づき策定する「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を一つにまとめて策定したものであり、本町職員が仕事と家庭生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）を図るために必要な環境等を整備していくことと、女性の職業生活における活躍の推進に向けた、具体的かつ実効性のある方策及び取組の実施により達成しようとする目標を定めることを目的としています。

行動計画策定にあたっての基本的な考え方

(1) 職員の仕事と家庭生活の両立の推進

子育てをする職員が子育ての喜びを実感できるよう、全ての職員が仕事と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にし、本人の意思が尊重されるよう進める。

(2) 組織全体として積極的な取組み

次世代育成支援及び女性活躍推進に関する対策を推進するうえでは、業務内容や業務体制の見直し、環境整備等が必要となることから、組織全体での理解の下に取組を進める。

(3) 職場の実情を踏まえた取組の推進

各職場により、業務内容や職場環境等が異なることから、それぞれの職場の実情に応じて効果的な取組を進める。

(4) 採用、昇進等の積極的な提供及び活用

性別による差別をすることなく、採用、昇進等の機会の積極的な提供及び活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を進める。

(5) 広い視野に立った取組の推進

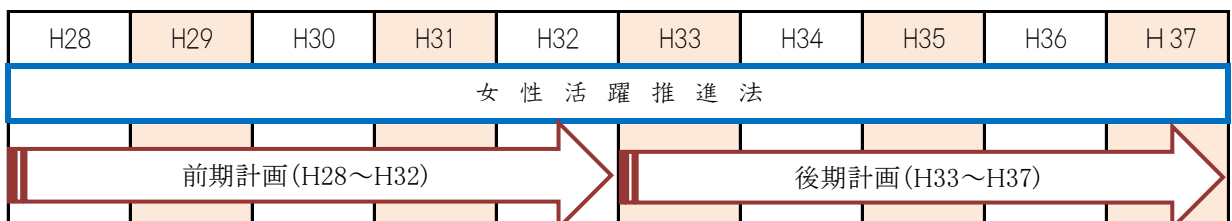
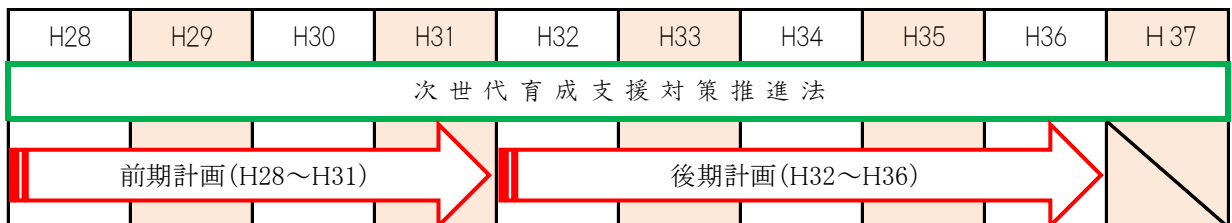
「子育てしやすい職場環境づくり」という一事業主としての視点からだけでなく、「次世代育成支援及び女性の活躍推進支援の輪を広げていくためにも、公務職場として率先して取り組む」という広い視野に立った取組を進める。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の期間が、平成27年度から平成36年度まで延長されたことに伴い、本計画はその前半の平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間としています。

また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間については、平成28年度から平成37年度までの時限立法（10年間）であり、本計画はその前半の平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間としています。

なお、今後もこの2つの行動計画を一体として策定することとし、進捗状況等を検証しながら必要に応じて見直しを図ります。



3 次世代育成支援に関する特定事業主行動計画の総括

次世代育成支援に関する特定事業主行動計画において、諸制度に対する職員の意識の向上や職場環境づくりを目的とした取組を行ってきました。

しかしながら、男性職員の育児休暇等の取得を目的とした数値目標は未達成となっており、子育て支援制度の利用実績としてあまり効果が現れていないと考えられます。

主な制度に対する認知度は高いと思われるものの、未だ認知度の低い制度もあるため、よりきめ細やかな周知等が必要となっています。また、子育て支援制度を利用しやすい職場環境づくりや職場内における雰囲気欠ける部分、職員間の制度等への認識・理解が異なる部分という点で課題が残っています。

これらの課題を解決するための取組を継続的に行い、新たな取組として女性職員の活躍の推進に関する施策も実施していきます。

4 具体的な取組内容

この計画は、全ての職員を対象とするものですが、項目により取組主体が異なります。

基本的には、子育て中の職員は子育て支援制度を積極的に活用し、仕事との両立に努めてください。

全ての職員は、それぞれのライフステージにあった、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、積極的に取り組むこととします。

管理職員は、仕事と家庭生活、地域活動、自己啓発などを両立しやすい職場環境づくりを進め、職場全体のワーク・ライフ・バランスの実現に向け推進していきます。

女性職員の活躍推進に対しては、採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用、職場慣行の改善等、本人の意思を尊重できる取組を進めていきます。

なお、今後も計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を実施していきます。

★ 取組主体

- ・ 職員 … 子どもを養育中の職員（予定者含む。男女問わず）
- ・ 管理職員 … 課長職等
- ・ 人事担当課 … 総務課人事担当

計画内容		取組主体	必要とされる取組
出産・育児への関心を高める	① 冊子等による制度の周知徹底	管理職員	自身の制度理解、所属員へのアドバイス等
		全職員	育児休業等、制度の理解
		人事担当課	育児休業、休暇等、各種制度のアナウンス
	② 研修による制度の周知徹底	人事担当課	職員研修の実施による、出産・育児等の諸制度の周知及び意識啓発
安心して子どもを生み育てる	① 安心して育児休業等の取得できる職場環境づくり	管理職員	育児休業等の取得に係る相談・説明 業務分担の見直し 休暇取得のしやすい職場環境づくり
		他の職員	育児等に専念できる理解・後押し
		人事担当課	育児休業期間の代替職員の確保等 他の職員の負担軽減措置
	② 父親の特別休暇等の取得促進	職員	特別休暇等の積極的取得による配偶者支援
		管理職員	特別休暇等の取得に対する職場環境整備 職場内の雰囲気醸成
		他の職員	特別休暇等の取得に対する理解・後押し

安心して子どもを 生み育てる	③ 男性職員の育休等の取得促進	職員	積極的な育児休業等の取得	
		管理職員	育児休業等の取得に対する職場環境整備 職場内の雰囲気醸成	
		他の職員	育児休業等の取得に対する理解・後押し	
		人事担当課	男性職員への制度の周知 3歳未満の子どもを養育する職員の育児休業等、育児への参加の促進	
	④ 育休等取得後の円滑な職場復帰支援	管理職員	復帰時の不安軽減に対する連絡体制の構築	
		職員	所属長や同僚との連絡 円滑な職場復帰に対する職場状況の把握	
		人事担当課	相談等への対応、円滑な職場復帰の支援	
	⑤ 育児に関する諸制度の利用促進	管理職員	諸制度の利用に対する職場の雰囲気醸成 事務分担の見直し等の環境整備	
		他の職員	育休等取得に対する理解・後押し	
		人事担当課	育児中の職員の両立支援に向けた諸制度の拡充対策の検討	
	子育てしやすい職場環境づくりを進める	① 事務の簡素化・合理化	全職員	新規事業の必要性及び効果の検討 既存事務の整理、簡素化及び廃止の検討 定時内の会議等の実施及び事前の資料配布 他課への照会・資料提供等の簡素化
			管理職員	業務連携のサポート体制の整備 恒常業務のマニュアル化 事務分担の明確化、年間業務量等の把握
③ 超過勤務の縮減		管理職員	超過勤務内容及び健康管理の把握 特定の職員への業務の偏り防止 業務分担の見直し、応援体制の確立 資料作成の簡素化	
		全職員	超過勤務の縮減意識による業務遂行	
		人事担当課	超過勤務の上限の協議による縮減 ・月45時間超過・・・参事協議 ・月30時間超過・・・総務課長協議 勤務等の状況把握、管理職員への注意喚起	
④ 定時退庁の徹底		管理職員	超過勤務の事前報告 定時退庁に対する声かけの徹底	
		全職員	定時退庁の遂行（事前許可除く）	
		人事担当課	定時退庁日の設定（8のつく日、毎金曜日） 定時退庁日の新規設定 定時退庁日のアナウンス	
⑤ 休暇の取得促進		管理職員	休暇取得の推奨、職場の雰囲気醸成 積極的な子育て関連の休暇取得の推奨 夏季休暇等、連続休暇の取得の奨励	
		全職員	計画的な休暇の取得 職員相互のサポート体制の確立 夏季休暇の完全取得及び連続休暇の取得	
⑥ 人事異動の配慮		人事担当課	自己申告等による、状況に応じた配慮	

本行動計画の目標達成	庁内インフォメーション等による行動計画の取組に関する周知等	管理職員	本行動計画の趣旨、取組に対する理解及び目的達成への取組
		人事担当課	出産・育児に関する諸制度及び超過勤務縮減に向けた取組 数値目標等の定期的な周知 職場全体の認知度向上、各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくり

5 女性の活躍の推進に向けた目標数値、目標達成のための取組及び実施時期

女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析した結果、全部局における共通の目標を設定します。

また、目標数値の達成に向けた、以下の取組を実施していきます。

把握項目		現況（H26.4.1～H27.3.31）及び数値目標等																																																	
1	採用した職員に占める女性職員の割合（全部局）	★採用関係 ○一般行政職 <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2">H26 採用者数</th> <th colspan="2">受験者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>3人</td> <td>12人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> <td>3人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>25.0%</td> <td>20.0%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> ○福祉職 <table border="1" style="display: inline-table;"> <thead> <tr> <th colspan="2">H26 採用者数</th> <th colspan="2">受験者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> <td>2人</td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		H26 採用者数		受験者数		男性	3人	12人		女性	1人	3人		女性割合	25.0%	20.0%		H26 採用者数		受験者数		男性	0人	0人		女性	1人	2人		女性割合	100.0%	100.0%																	
		H26 採用者数		受験者数																																															
男性	3人	12人																																																	
女性	1人	3人																																																	
女性割合	25.0%	20.0%																																																	
H26 採用者数		受験者数																																																	
男性	0人	0人																																																	
女性	1人	2人																																																	
女性割合	100.0%	100.0%																																																	
		【取組及び実施時期】 平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをHP等で広報する。																																																	
2	平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局）	★継続勤務関係（退職者関係） ○一般行政職 <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>38.6年</td> <td>25.3年</td> <td>42.0年</td> <td>32.0年</td> <td>41.0年</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>38.5年</td> <td>3.0年</td> <td>4.0年</td> <td>33.0年</td> <td>0.0年</td> </tr> </tbody> </table> ○福祉職 <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>5.0年</td> <td>8.0年</td> </tr> </tbody> </table> ○単純労務職 <table border="1" style="display: inline-table;"> <thead> <tr> <th></th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td>30.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> <td>0.0年</td> </tr> </tbody> </table>			H22	H23	H24	H25	H26	男性	38.6年	25.3年	42.0年	32.0年	41.0年	女性	38.5年	3.0年	4.0年	33.0年	0.0年		H22	H23	H24	H25	H26	男性	0.0年	0.0年	0.0年	0.0年	0.0年	女性	0.0年	0.0年	0.0年	5.0年	8.0年		H22	H23	H24	H25	H26	女性	30.0年	0.0年	0.0年	0.0年	0.0年
			H22	H23	H24	H25	H26																																												
男性	38.6年	25.3年	42.0年	32.0年	41.0年																																														
女性	38.5年	3.0年	4.0年	33.0年	0.0年																																														
	H22	H23	H24	H25	H26																																														
男性	0.0年	0.0年	0.0年	0.0年	0.0年																																														
女性	0.0年	0.0年	0.0年	5.0年	8.0年																																														
	H22	H23	H24	H25	H26																																														
女性	30.0年	0.0年	0.0年	0.0年	0.0年																																														
		【取組及び実施時期】 平成28年度より、結婚・出産を控えている全ての男女に対し、管理職員又は人事担当課から、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）の取得促進やキャリアプランに関する助言を行う。																																																	

3	職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（全部局）	<p>★超過勤務時間関係</p> <p>○一般行政職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>12.3</td> <td>13.5</td> <td>8.3</td> <td>13.4</td> <td>13.9</td> <td>11.0</td> <td>14.6</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>7.3</td> <td>7.2</td> <td>11.7</td> <td>9.8</td> <td>10.0</td> <td>5.3</td> <td>13.2</td> </tr> <tr> <th>月</th> <th>11</th> <th>12</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th colspan="2">年間平均</th> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>15.4</td> <td>27.9</td> <td>10.8</td> <td>14.4</td> <td>12.8</td> <td>14.2</td> <td>時間/月</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>19.6</td> <td>20.1</td> <td>5.5</td> <td>8.9</td> <td>8.5</td> <td>11.2</td> <td>時間/月</td> </tr> </tbody> </table> <p>○福祉職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> <th>9</th> <th>10</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>8.0</td> <td>4.0</td> <td>4.0</td> <td>19.0</td> <td>22.0</td> <td>8.0</td> <td>7.0</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>4.0</td> <td>2.9</td> <td>4.7</td> <td>16.0</td> <td>13.0</td> <td>6.7</td> <td>8.2</td> </tr> <tr> <th>月</th> <th>11</th> <th>12</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th colspan="2">年間平均</th> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>8.0</td> <td>22.0</td> <td>3.0</td> <td>8.0</td> <td>16.0</td> <td>10.8</td> <td>時間/月</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>6.3</td> <td>20.2</td> <td>3.3</td> <td>8.8</td> <td>10.7</td> <td>8.6</td> <td>時間/月</td> </tr> </tbody> </table> <p>*上記数値は、各月における超過勤務時間及び超過勤務を行った職員数により算出</p>	月	4	5	6	7	8	9	10	男性	12.3	13.5	8.3	13.4	13.9	11.0	14.6	女性	7.3	7.2	11.7	9.8	10.0	5.3	13.2	月	11	12	1	2	3	年間平均		男性	15.4	27.9	10.8	14.4	12.8	14.2	時間/月	女性	19.6	20.1	5.5	8.9	8.5	11.2	時間/月	月	4	5	6	7	8	9	10	男性	8.0	4.0	4.0	19.0	22.0	8.0	7.0	女性	4.0	2.9	4.7	16.0	13.0	6.7	8.2	月	11	12	1	2	3	年間平均		男性	8.0	22.0	3.0	8.0	16.0	10.8	時間/月	女性	6.3	20.2	3.3	8.8	10.7	8.6	時間/月
		月	4	5	6	7	8	9	10																																																																																									
		男性	12.3	13.5	8.3	13.4	13.9	11.0	14.6																																																																																									
女性	7.3	7.2	11.7	9.8	10.0	5.3	13.2																																																																																											
月	11	12	1	2	3	年間平均																																																																																												
男性	15.4	27.9	10.8	14.4	12.8	14.2	時間/月																																																																																											
女性	19.6	20.1	5.5	8.9	8.5	11.2	時間/月																																																																																											
月	4	5	6	7	8	9	10																																																																																											
男性	8.0	4.0	4.0	19.0	22.0	8.0	7.0																																																																																											
女性	4.0	2.9	4.7	16.0	13.0	6.7	8.2																																																																																											
月	11	12	1	2	3	年間平均																																																																																												
男性	8.0	22.0	3.0	8.0	16.0	10.8	時間/月																																																																																											
女性	6.3	20.2	3.3	8.8	10.7	8.6	時間/月																																																																																											
<p>★年次有給休暇関係</p> <p>○一般行政職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>6.2 日</td> <td>6.5 日</td> <td>6.0 日</td> <td>7.9 日</td> <td>7.5 日</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>8.5 日</td> <td>8.3 日</td> <td>9.4 日</td> <td>10.8 日</td> <td>9.9 日</td> </tr> </tbody> </table> <p>○福祉職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>13.0 日</td> <td>10.0 日</td> <td>6.0 日</td> <td>— 日</td> <td>0.0 日</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>11.2 日</td> <td>9.1 日</td> <td>6.2 日</td> <td>5.0 日</td> <td>6.0 日</td> </tr> </tbody> </table> <p>○単純労務職</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td>13.1 日</td> <td>10.4 日</td> <td>9.0 日</td> <td>11.1 日</td> <td>11.1 日</td> </tr> </tbody> </table> <p>*上記数値は、年次有給休暇の取得日数のみの平均であり、その他代休等を取得している場合もあります。</p>	年度	H22	H23	H24	H25	H26	男性	6.2 日	6.5 日	6.0 日	7.9 日	7.5 日	女性	8.5 日	8.3 日	9.4 日	10.8 日	9.9 日	年度	H22	H23	H24	H25	H26	男性	13.0 日	10.0 日	6.0 日	— 日	0.0 日	女性	11.2 日	9.1 日	6.2 日	5.0 日	6.0 日	年度	H22	H23	H24	H25	H26	女性	13.1 日	10.4 日	9.0 日	11.1 日	11.1 日																																																		
年度	H22	H23	H24	H25	H26																																																																																													
男性	6.2 日	6.5 日	6.0 日	7.9 日	7.5 日																																																																																													
女性	8.5 日	8.3 日	9.4 日	10.8 日	9.9 日																																																																																													
年度	H22	H23	H24	H25	H26																																																																																													
男性	13.0 日	10.0 日	6.0 日	— 日	0.0 日																																																																																													
女性	11.2 日	9.1 日	6.2 日	5.0 日	6.0 日																																																																																													
年度	H22	H23	H24	H25	H26																																																																																													
女性	13.1 日	10.4 日	9.0 日	11.1 日	11.1 日																																																																																													
<p>【取組及び実施時期】</p> <p>平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。</p>																																																																																																		
4	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）	<p>★女性管理職員関係</p> <p>○一般行政職（平成26年度）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>対策監</th> <th>課長</th> <th>参事</th> <th>計</th> <th>職員数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>3 人</td> <td>8 人</td> <td>1 人</td> <td>12 人</td> <td>58 人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>0 人</td> <td>0 人</td> <td>0 人</td> <td>0 人</td> <td>16 人</td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>0.0 %</td> <td>0.0 %</td> <td>0.0 %</td> <td>0.0 %</td> <td>21.6 %</td> </tr> </tbody> </table>		対策監	課長	参事	計	職員数	男性	3 人	8 人	1 人	12 人	58 人	女性	0 人	0 人	0 人	0 人	16 人	女性割合	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	21.6 %																																																																								
			対策監	課長	参事	計	職員数																																																																																											
		男性	3 人	8 人	1 人	12 人	58 人																																																																																											
女性	0 人	0 人	0 人	0 人	16 人																																																																																													
女性割合	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	21.6 %																																																																																													
<p>【目標数値】</p> <p>平成32年までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、10%以上にする。</p>																																																																																																		
<p>【取組及び実施時期】</p> <p>平成28年度より、課長・課長補佐の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。</p>																																																																																																		

5	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (全部局)	<p>★女性職員割合</p> <p>○ 一般行政職 (平成26年度)</p> <table border="1" data-bbox="691 210 1386 369"> <thead> <tr> <th></th> <th>主事</th> <th>主任</th> <th>主査</th> <th>課長補佐</th> <th>主幹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>7人</td> <td>3人</td> <td>25人</td> <td>10人</td> <td>1人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>4人</td> <td>1人</td> <td>10人</td> <td>1人</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>36.4%</td> <td>25.0%</td> <td>28.6%</td> <td>9.1%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 福祉職 (平成26年度)</p> <table border="1" data-bbox="691 409 1265 568"> <thead> <tr> <th></th> <th>保育士</th> <th>主任保育士</th> <th>保育所長</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>1人</td> <td>1人</td> <td>0人</td> <td>2人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>7人</td> <td>5人</td> <td>1人</td> <td>13人</td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>87.5%</td> <td>83.3%</td> <td>100.0%</td> <td>86.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 単純労務職 (平成26年度)</p> <table border="1" data-bbox="691 607 1142 725"> <thead> <tr> <th></th> <th>調理員</th> <th>主任調理員</th> <th>計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td>1人</td> <td>5人</td> <td>6人</td> </tr> <tr> <td>女性割合</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> <td>100.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>【目標数値】 平成32年までに、課長補佐職以上の女性職員の割合を、20%以上にする。</p> <p>【取組及び実施時期】 平成29年度より、女性職員を財政・企画・人事・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。</p>		主事	主任	主査	課長補佐	主幹	男性	7人	3人	25人	10人	1人	女性	4人	1人	10人	1人	0人	女性割合	36.4%	25.0%	28.6%	9.1%	0.0%		保育士	主任保育士	保育所長	計	男性	1人	1人	0人	2人	女性	7人	5人	1人	13人	女性割合	87.5%	83.3%	100.0%	86.7%		調理員	主任調理員	計	女性	1人	5人	6人	女性割合	100.0%	100.0%	100.0%
	主事	主任	主査	課長補佐	主幹																																																					
男性	7人	3人	25人	10人	1人																																																					
女性	4人	1人	10人	1人	0人																																																					
女性割合	36.4%	25.0%	28.6%	9.1%	0.0%																																																					
	保育士	主任保育士	保育所長	計																																																						
男性	1人	1人	0人	2人																																																						
女性	7人	5人	1人	13人																																																						
女性割合	87.5%	83.3%	100.0%	86.7%																																																						
	調理員	主任調理員	計																																																							
女性	1人	5人	6人																																																							
女性割合	100.0%	100.0%	100.0%																																																							
6	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (全部局)	<p>【実績】 (平成26年度)</p> <table border="1" data-bbox="651 1061 1305 1220"> <thead> <tr> <th></th> <th>平均取得期間</th> <th>取得率</th> <th>対象者</th> <th>取得者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>0日</td> <td>0.0%</td> <td>4人</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>0日</td> <td>100.0%</td> <td>3人</td> <td>3人</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>0日</td> <td>42.9%</td> <td>7人</td> <td>3人</td> </tr> </tbody> </table> <p>【目標数値】 平成32年までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にする。</p> <p>【取組及び実施時期】 平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、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)の活用促進に努める。</p>		平均取得期間	取得率	対象者	取得者	男性	0日	0.0%	4人	0人	女性	0日	100.0%	3人	3人	計	0日	42.9%	7人	3人																																				
	平均取得期間	取得率	対象者	取得者																																																						
男性	0日	0.0%	4人	0人																																																						
女性	0日	100.0%	3人	3人																																																						
計	0日	42.9%	7人	3人																																																						
7	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及び平均取得日数 (全部局)	<p>【実績】 (平成26年度)</p> <table border="1" data-bbox="651 1576 979 1659"> <thead> <tr> <th>取得日数</th> <th>取得率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0日</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>*特別休暇以外の年次有給休暇にて取得している。</p> <p>【目標数値】 平成32年までに、制度を利用可能な男性職員の休暇の取得割合を30%以上にする。</p> <p>【取組及び実施時期】 平成28年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する情報を提供する。</p>	取得日数	取得率	0日	0%																																																				
取得日数	取得率																																																									
0日	0%																																																									

6 推進体制

推進体制

【各職場】

所属長を中心に本計画の周知を図り、具体的な取り組みを率先して実行する。



【人事担当課】

定期的な実績調査及び結果をまとめ、本計画の進捗状況や効果の検証を踏まえ、課長会議・課長補佐会議に諮る。



【課長会議等】

調査結果等に基づき、次の事項について計画の見直しを図る。

- ・ 本行動計画に定める措置等の進捗状況の確認
- ・ 施策の実施における状況の把握及び改善策の検討