

特定事業主行動計画について（概要）

■概要について

【次世代育成支援対策推進法】

（平成17年4月1日施行）

目的 急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくこと

期間 平成17年から10年間の時限立法
平成26年改正し、10年間延長（令和7年3月31日まで）

当市の取組項目

- ①年次有給休暇取得 15日
- ②育児休業取得率 男性10% 女性100%
- ③配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率 95%以上

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律】

（平成28年4月1日施行）

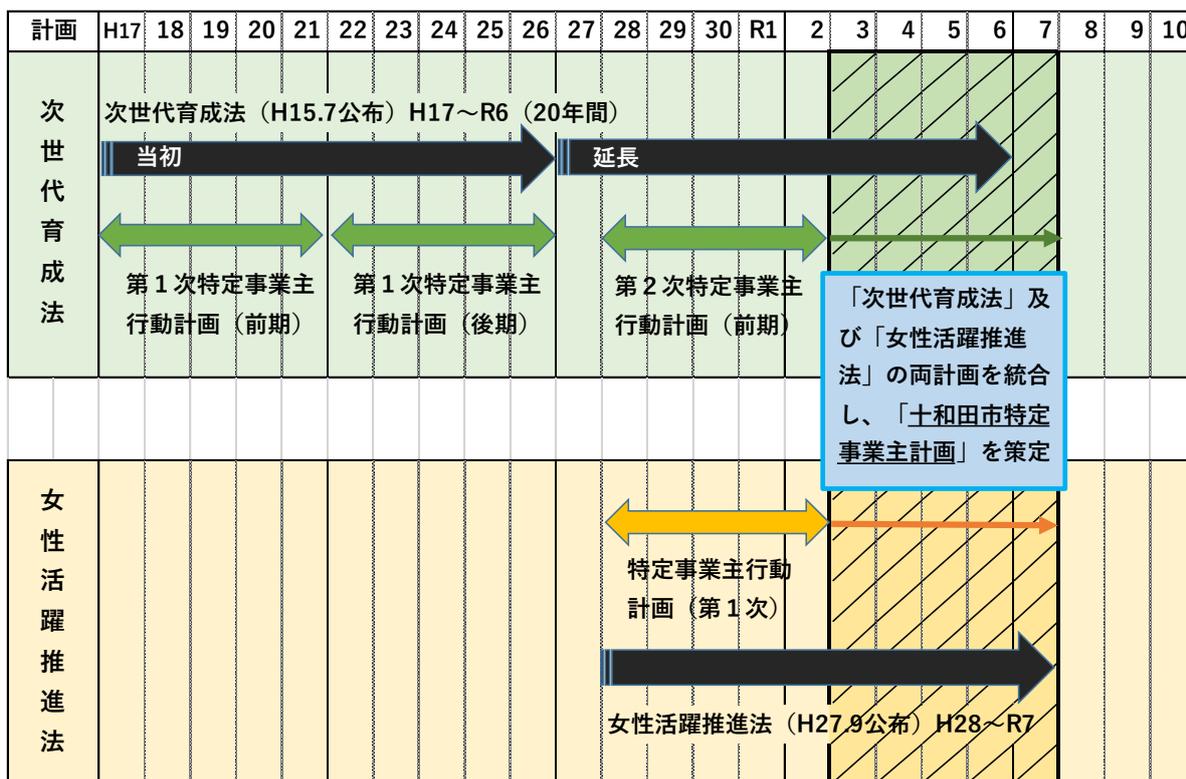
目的 女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指すこと

期間 平成28年から10年間の時限立法（令和8年3月31日まで）

当市の取組項目

- ①女性管理職登用率 15%以上
- ②採用試験受験者に占める女性の割合 50%
- ③時間外勤務の縮減 12時間以下

■計画期間について



■これまでの取組状況について（平成28年度～令和2年度までの5年間）

【次世代育成支援対策推進法関連】

1. 年次有給休暇取得の促進

対象職員は一般職のうち、市長部局に勤務する職員（企業職員及び技能労務関係職員を除く。）であり、対象期間中の中途採用者、退職者、育児休業や休職の事由がある職員などを除いたもの。

目標数値：職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を平成26年の12.1日から**令和2年は15日**へと増加させる → **未達成**

年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
1人当たりの年次休暇	11.5日	11.9日	12.8日	13.4日	13.3日	13.0日

2. 育児休業の取得

対象職員は一般職のうち、市長部局に勤務する職員（企業職員及び技能労務関係職員を除く。）。

目標数値：男性職員は平成27年度の6.7%から**令和2年度までに10%**とする → **達成**
女性職員は平成27年度の**100%を継続**する → **達成**

年度	男性			女性		
	対象職員	取得職員	取得率	対象職員	取得職員	取得率
平成27年度	15人	1人	6.7%	9人	9人	100%
平成28年度	13人	1人	7.7%	6人	6人	100%
平成29年度	15人	2人	13.3%	7人	7人	100%
平成30年度	7人	1人	14.3%	4人	4人	100%
令和元年度	10人	3人	30.0%	11人	11人	100%
令和2年度	16人	2人	12.5%	14人	14人	100%

3. 子どもの出生時における男性職員の5日以上の特例休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得

対象職員は一般職のうち、市長部局に勤務する職員（企業職員及び技能労務関係職員を除く。）。

目標数値：平成27年度の75%から**令和2年度までに95%**とする → **未達成**

年度	対象男性職員	取得職員数	取得率
平成27年度	15人	11人	73.3%
平成28年度	13人	11人	84.6%
平成29年度	15人	12人	80.0%
平成30年度	6人	6人	100%
令和元年度	9人	4人	44.4%
令和2年度	16人	14人	87.5%

【女性活躍推進法関連】

1. 女性職員の管理職登用の推進（中央病院事務局含む。）

目標数値：令和2年度までに15%以上とする → **達成**

年度	課長相当以上	課長相当以上の 女性職員	女性職員の登用率
平成27年度	46人	5人	10.9%
平成28年度	46人	6人	13.0%
平成29年度	44人	7人	15.9%
平成30年度	45人	10人	22.2%
令和元年度	41人	9人	22.0%
令和2年度	41人	13人	31.7%

目標数値：令和2年度までに30%以上とする → **未達成**

年度	係長相当以上	係長相当以上の 女性職員	女性職員の登用率
平成27年度	169人	36人	21.3%
平成28年度	166人	33人	19.9%
平成29年度	161人	34人	21.1%
平成30年度	158人	33人	20.9%
令和元年度	149人	35人	23.5%
令和2年度	146人	41人	28.1%

2. 採用試験受験者に占める女性の割合（一般行政職のみ。）

目標数値：平成27年度の20%から令和2年度までに50%とする → **未達成**

年度	受験者	女性受験者	女性受験者の割合
平成27年度採用	125人	47人	37.6%
平成28年度採用	116人	45人	38.8%
平成29年度採用	113人	49人	43.4%
平成30年度採用	95人	33人	34.7%
令和元年度採用	66人	30人	45.5%
令和2年度採用	56人	25人	44.6%

3. 時間外勤務の縮減（中央病院、広域、食肉、環整を除く。）

目標数値：令和2年度までに月平均12時間以下とする → **未達成**

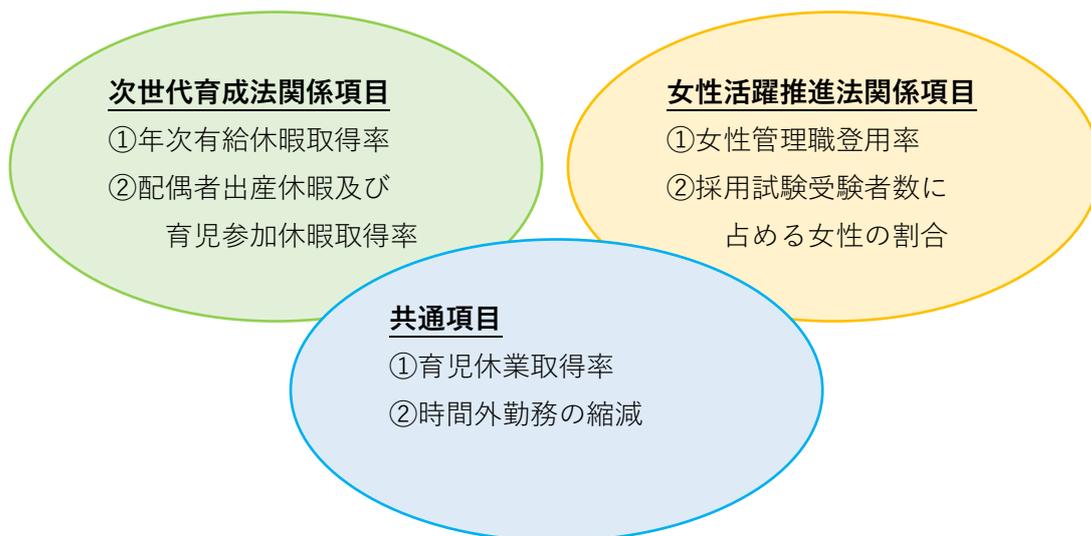
年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
月平均時間	15.0時間	17.0時間	12.7時間	12.7時間	14.0時間	13.7時間

※令和2年度は2月末時点での月平均時間を算出

■次期計画策定方針

次世代育成法及び女性活躍推進法のそれぞれに基づく全計画の取組状況を踏まえ、数値目標の設定や目標達成に向けた取組を行うこととする。

目標設定にあたっては、2つの計画を統合したものであることから、共通目標として2項目、次世代育成法の個別目標を2項目、女性活躍推進法の個別目標を2項目に整理し、それぞれ数値目標と取組内容を掲げる。



■次期計画数値目標

共通項目

- ①育児休業取得率 **男性：20%**
(数値目標 10%達成、過去5年間の育児休業取得率の平均が14%により20%に引上げる)
- 女性：100%** (H27年度より100%継続)
- ②時間外勤務の縮減 **12時間以下** (数値目標未達成により同数値とする)

次世代育成法関連項目

- ①年次有給休暇取得率 **15日** (数値目標未達成により同数値とする)
- ②配偶者出産休暇および育児参加休暇取得率 **95%以上** (数値目標未達成により同数値とする)

女性活躍推進法関連項目

- ①女性管理職登用率 **20% (課長相当以上)・30% (係長相当以上)**
(課長相当以上の数値目標 15%達成、過去5年間の女性管理職登用率の平均が21%であることから、20%以上を維持に引上げる。また、係長相当以上の数値目標 30%は未達成により同数値とする)
- ②採用試験受験者数に占める女性の割合 **50%** (数値目標未達成により同数値とする)