

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表



令和5年6月

日 進 市 長
日 進 市 教 育 委 員 会
日 進 市 議 会 議 長
日 進 市 選 挙 管 理 委 員 会
日 進 市 代 表 監 査 委 員
日 進 市 公 平 委 員 会
日 進 市 農 業 委 員 会
日 進 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

日進市長、日進市教育委員会、日進市議会議長、日進市選挙管理委員会、日進市代表監査委員、日進市公平委員会、日進市農業委員会及び日進市固定資産評価審査委員会は、策定する特定事業主行動計画（女性職員の活躍の推進に関する日進市特定事業主行動計画及び職員の子育て応援計画（次世代育成支援対策推進法に係る特定事業主行動計画））について、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第5項の規定により、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を次のとおり公表します。

1 公表内容

- (1) 取組状況
- (2) 目標に対する実績

2 取組状況の内容

令和4年度から新たに実施した取組や、令和4年度以前から実施しており、継続して取組を進めているものを記載しています。

3 目標に対する実績の内容

女性活躍推進法における数値目標の進捗状況（目標値、実績値、目標設定時実績値）を記載しています。

4 その他

取組状況については、「女性職員の活躍の推進に関する日進市特定事業主行動計画」に関する内容、「職員の子育て応援計画（次世代育成支援対策推進法に係る特定事業主行動計画）」に関する内容、また、両方の計画に関する内容が混在するため、次のとおり当該取組状況がどの計画に対するものなのか表示することとしています。

女性活躍 女性職員の活躍の推進に関する日進市特定事業主行動計画に関する取組の状況

次世代 職員の子育て応援計画に関する取組の状況

1 取組状況 次世代 女性活躍

(1) 継続実施している取組

- ① 妊娠中の職員に対して「出産に関する休暇・育児休業の手引き」を配付し、制度の説明を行いました。(平成27年度から) 次世代 女性活躍
- ② 「ノー残業デー」の周知徹底及び毎月第3水曜日の完全ノー残業デーを継続的に実施しました。(平成27年度から) 次世代 女性活躍
- ③ 主に男性職員が活用できる仕事と育児の両立支援制度を分かりやすくまとめた「日進市職員のためのパパ育ガイド」を作成し、全庁的な周知を行いました。(平成28年度から) 次世代 女性活躍
- ④ 女性職員対象の研修を積極的に周知し、受講を希望した職員を派遣しました。(平成28年度から) 女性活躍
- ⑤ 年次有給休暇や夏季休暇の取得奨励及びリフレッシュ休暇制度の周知を行いました。(平成28年度から) 次世代 女性活躍
- ⑥ 育児休暇制度等を改正し、介護のための時間外勤務の免除の新設及び育児に係る制度の対象となる子の範囲を拡大しました。(平成28年度から) 次世代 女性活躍
- ⑦ 育児又は介護を行う職員の職業生活及び家庭生活の両立を一層支援するため、子の看護休暇及び短期介護休暇の半日取得を可能にしました。(平成29年度から) 次世代 女性活躍
- ⑧ 時間外勤務の削減及び時間外勤務代休時間制度の活用について周知を行い、職員のワークライフバランス及び健康増進を全庁的に推進しました。(平成29年度から) 次世代 女性活躍
- ⑨ 配偶者同行休業制度の利用を可能とし、全庁的な周知を行いました。(平成29年度から) 女性活躍
- ⑩ 年次有給休暇等を計画的に取得できるよう、会議、行事等を控える日を設定し、周知を行いました。(平成29年度から) 次世代
- ⑪ 人事課において時間外勤務時間数の多い所属を把握し、所属長からヒアリングを実施し、対策を検討しました。(平成30年度から) 次世代 女性活躍
- ⑫ 10月末時点で年次休暇の取得日数が5日に達しない見込みがある職員へ取得を促進しました。(令和元年度から) 次世代 女性活躍
- ⑬ 人事考課結果の適正化・標準化を推進するため、考課者へのフォローアップ研修を実施しました。(令和元年度から) 次世代
- ⑭ 出生等により子の養育をすることになった職員に対して、所属長及び人事担当課が面談を行い、育児休業等の取得の意向を確認し、家庭生活との両立支援を推進します。(令和3年度から) 次世代 女性活躍

- ⑮ 繁忙期等における業務負担を分散化させるため、他部署からの横断的な応援を行った。(令和3年度から) 次世代
- ⑯ 女性活躍推進のための女性職員意見交換会を実施し、市長に提言書を提出した。(令和3年度から) 女性活躍

(2) 新たな取組

- ① 仕事と生活との両立が円滑に図れるようにするため、時差勤務及び在宅勤務の試行実施を開始した。 次世代 女性活躍
- ② 所属長を中心に、職場において休暇等の制度を利用しやすい環境を整えるため、課長以上の全職員がイクボスを宣言した。 次世代 女性活躍
- ③ 主査への昇進試験を、実際に昇任する2年前から受験できるようにした。 女性活躍

2 目標に対する実績

(1) 数値目標1 女性活躍

令和7年度までに、保育士職を除いた課長級以上の職員に占める女性割合を、令和2年度の実績(20.0%)より引き上げます。

(単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
20.0	20.9	25.4				30

(2) 数値目標2 女性活躍

令和7年度までに、保育士職を除いた各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を、令和2年度の実績より引き上げます。

令和2年度実績 部長・部次長級 14.3%、課長級 22.7%
 課長補佐級 38.6%、係長級 38.1%
 主事・主任級 46.9%

【部長・部次長級】

(単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
14.3	14.8	14.3				30

【課長級】 (単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
22.7	25.0	30.0				30

【課長補佐級】 (単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
38.6	37.0	23.8				35

【係長級】 (単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
38.1	36.6	38.5				40

【主事・主任級】 (単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
46.9	45.7	46.3				50

(3) 数値目標3 女性活躍 次世代

令和7年度までに、超過勤務が1年で360時間を超える職員の数、
令和元年度実績（16人）より引き下げ、0人とします。

(単位：人)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
16	22	24				0

(4) 数値目標4 女性活躍 次世代

令和7年度までに、子の出生時における男性職員の5日以上の特別休暇
取得率を、令和元年度実績（11.1%）より引き上げます。

※ この目標における特別休暇とは、配偶者の出産及び子の養育に係る
特別休暇をいう。

(単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
11.1	45.5	46.7				100

(5) 数値目標5 次世代

令和6年度までに、男性の育児休業取得率を、平成30年度実績(7.7%)より引き上げます。

※ 女性の育児休業取得率、平成30年度実績(100%)を維持します。

(単位：%)

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
7.7	9.1	60.0			—	25

(6) 数値目標6 次世代

令和6年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を、平成30年度実績(12日3時間)より引き上げます。

実績値						目標値
策定時	R3	R4	R5	R6	R7	
12日 3時間	13日 3時間	15日 0時間			—	15日