

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 鶴岡市特定事業主行動計画の実施状況・公表事項（令和3年9月）

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における実施状況及び公表事項について、下記のとおり公表します。

1. 主な取組内容

- ◆ 「職員の子育て応援ハンドブック」を作成し、庁内ポータルサイトにおいて周知を行った。
- ◆ 新採用職員を対象とした研修会において、特別休暇等の制度の周知を行った。
- ◆ 配偶者が出産した職員と所属長に対して、休暇制度案内をメール配信した。
- ◆ 子どもが生まれた男性職員に対して、育児休業取得の個別勧奨を行った。
- ◆ 超過勤務縮減に向けて、各部課の取組事例を庁内に紹介するとともに、所属ごとの超過勤務時間数等の実績の周知を行った。
- ◆ 毎週水曜日を「ノー残業デー」として位置付け、庁内放送や声掛けを行った。
- ◆ 職員の出退勤時間を適正に把握・管理し、職員の健康管理等を強化するために出退勤管理システムを導入し、超過勤務縮減につながるデータ分析を行った。
- ◆ 女性活躍と職員のワークライフバランスの推進と、公務能率の一層の向上を図るため、フレックスタイム制度を本格導入した。
- ◆ 部署ごとに月1回の「ライトダウンデー」を設定し、定時退庁を促す取組を行った。
- ◆ 計画的な年次休暇及び夏季休暇の取得促進につながるよう通知を発出した。
- ◆ 週休日・祝日等の前後に年次有給休暇を取得する「プラスワン休暇」の取組を行った。
- ◆ 人事異動において、女性職員の能力が十分に発揮されるよう、また将来を見据えて、女性職員の登用と活躍の場の拡大に配慮を行った。

2. 特定事業主行動計画の数値目標に関する実績

		目標値 (R6年度)	令和元年度	令和2年度
男性職員の配偶者の出産休暇及び育児休業取得率		95%	70.3%	65.9%
男性職員の育児休業取得率		50%*	0%	14.6%
年次有給休暇と夏季特別休暇を合わせた平均取得日数		15日	14.3日	13.7日
管理職職員の女性割合 (消防・病院を除く)	部長級	10%以上	9.4%	8.8%
	課長級	25%以上	23.2%	24.2%

※男性職員の育児休業取得率の目標値を令和3年度より15%から50%に上方修正している。

3. 女性の職業選択に資する情報の公表について

(1) 職業生活に関する機会の提供

①採用した女性職員の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
市長部局等	50.0%	50.0%	50.0%
消 防	0.0%	0.0%	0.0%
病 院	72.2%	79.2%	78.1%

対象：常勤職員

②採用試験の受験者に占める女性の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
市長部局等	42.5%	44.5%	47.0%
消 防	0.0%	0.0%	1.6%
病 院	81.8%	74.4%	69.1%

対象：常勤職員

③職員の女性割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
市長部局等	40.1%	40.2%	40.9%
消 防	1.5%	1.4%	1.4%
病 院	79.4%	78.5%	77.8%

対象：常勤職員

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備>

①男女別の育児休業取得率

	令和元年度	令和2年度
男性	0%	14.6%
女性	100%	100%

対象：常勤職員

②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

	令和元年度	令和2年度
男性	70.3%	65.9%

対象：常勤職員

③超過勤務時間の状況（管理職を除く）

		令和元年度	令和2年度
／年 一人平均	市長部局等	113.6H	105.4H
	消防	258.0H	227.0H
	病院	152.8H	160.2H
／月 一人平均	市長部局等	9.5H	8.8H
	消防	21.5H	18.9H
	病院	12.7H	13.4H
年間超 30時	市長部局等	34人	30人
	消防	11人	3人
	病院	57人	66人

対象：常勤職員

④年次有給休暇の平均取得日数

	令和元年	令和2年
市長部局等	10.6日	10.1日
消防	9.3日	9.7日
病院	7.2日	6.8日

対象：常勤職員（特別職、部長級、派遣職員を除く）

⑤管理職の女性割合（消防・病院を除く）

	平成31年度	令和2年度	令和3年度
部長級	8.6%	8.8%	10.3%
課長級	24.2%	24.2%	23.9%
課長補佐・主査級	36.2%	39.9%	44.8%
係長・冠専門員級	44.9%	42.1%	40.2%

基準日：4月1日 対象：常勤職員