

ちがいをちからに変える  
人財活躍支援 アクションプラン  
進捗報告

次世代育成支援計画における目標

- (目標 1)  
子どもの出生時における**男性職員の「出産支援休暇」の取得率を100%**にします。  
また、「出産支援休暇」は職員一人当たり**5日以上**の取得を目指します。
- (目標 2)  
子どもの出生時における**男性職員の5日以上**の連続休暇の取得率を**80%以上**にします。
- (目標 3)  
3歳に満たない子を養育している**男性職員の育児休業又は部分休業の取得率を13%以上**にします。  
(令和3年度・令和4年度)  
**男性職員の2週間以上の育児休業取得率を85%以上**にします。(令和5年度～令和7年度)
- (目標 4)  
**年間15日以上**の年次有給休暇を取得している職員の割合を**80%以上**にします。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(目標 1) 取得率	96.0%	81.3%	94.7%	84.3%	
5日以上取得割合	66.7%	68.8%	63.1%	71.8%	
(目標 2)	74.1%	68.8%	78.9%	81.2%	
(目標 3)	11.4%	44.6%	57.8%	59.3%	
(目標 4)	48.6%	59.3%	68.1%	63.9%	

女性活躍推進計画における目標

- (目標 1)  
令和7年度までに**管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、令和2年度実績(20%)より10%引き上げ、30%以上**にします。
- (目標 2)  
令和7年度までに事務・技術職における**係長職以上の女性職員の割合を、令和2年度実績(30%)を10%引き上げ40%以上**にします。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(目標 1)	21.4%	21.0%	20.4%	26.0%	
(目標 2)	28.8%	33.4%	31.8%	32.5%	

障がい者活躍推進計画における目標

- (目標 1)  
障がいのある人を対象とした常勤職員及び会計年度任用職員の採用を積極的に実施し、**早期の法定雇用率充足**を目指します。
- (目標 2)  
職場の受入体制や執務環境等の整備が不十分であることによる離職を生じさせないことを目指し、**常勤職員の採用後1年の定着率100%**を維持し続けます。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
(目標 1) 法定雇用率 2.8%	2.09%	2.44%	2.64%	2.76%	
(目標 2)	100%	100%	100%	100%	

### <令和3年度の主な取り組み>

次世代育成支援計画 職員又はの配偶者の出産等に伴う申出制度の導入  
職員が性別や子どもの有無にかかわらず積極的に次世代育成に取り組んでいくため、子どもの出生予定や特別養子縁組等の開始予定について所属長に事前報告する制度を導入した。

女性活躍推進計画 女性職員のキャリア意識醸成イベント開催を計画(新型コロナウイルス感染症感染拡大により中止)

障がい者活躍推進計画 会計年度任用職員（障がい者対象）の新規採用

### <令和4年度の主な取り組み>

次世代育成支援計画 職員座談会「育休経験者×育休予定者」の実施（全3回）  
座談会実施内容と出産・育児に関する制度情報などを全庁発信

女性活躍推進計画 女性活躍推進セミナー（女性職員のキャリア意識醸成イベント）の実施（全2回）

障がい者活躍推進計画 会計年度任用職員（障がい者対象）の採用拡大、障がい者雇用受け入れ研修の実施 等

### <令和5年度の主な取り組み>

次世代育成支援計画 座談会実施内容、休暇制度の紹介、男性職員の育休取得率等について全庁発信  
次世代育成支援計画 目標3について、前倒しで目標を達成したこと及び政府目標が引き上げられたことを受け、目標を改定

女性活躍推進計画 女性活躍推進セミナー（女性職員のキャリア意識醸成イベント）の実施（全2回）

障がい者活躍推進計画 会計年度任用職員（障がい者対象）の採用拡大、採用活動の実施 等

### <令和6年度の主な取り組み>

次世代育成支援計画 育児休業取得体験談や休暇制度の紹介等について全庁発信

女性活躍推進計画 テーマ別（生理・更年期・育児）の座談会をお昼休みに実施

障がい者活躍推進計画 会計年度任用職員（障がい者対象）の採用拡大、採用活動の実施、定着支援面談の実施 等