

第2次大館市における
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

令和6年4月

(令和6年4月改定)

大 館 市

目 次

I 総 論	
（1）計画策定の趣旨	1
（2）女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは	1
（3）本計画の位置づけ、次世代育成支援行動計画との関係	1
（4）本計画の期間	2
（5）本計画の推進体制	2
（6）他計画との関係性	2
II 第1次行動計画の実施状況、課題分析	
病院医療部局、消防士を除く全部局	
（1）係長級以上の女性職員の割合	3
（2）「育児休業」を取得した男性職員の割合	6
（3）子育て目的の休暇を取得した男性職員の割合	7
病院医療部局	
（4）コメディカルの管理的地位にある女性職員の割合	9
（5）子育て目的の休暇を取得した男性職員の割合	10
消防士	
（6）採用試験受験者の女性の割合	12
III 目標数値と具体的な取組内容	
（1）計画期間	13
（2）推進体制について	13
（3）数値目標と具体的な取組及び実施時期	13

I 総論

(1) 計画策定の趣旨

近年、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となってきたことに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的とし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。平成28年4月1日施行。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。同法では事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けられました。

(2) 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取組を進めていくことを目指して、「大館市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「第1次行動計画」という。）を平成28年4月に策定し、推進してきました。

第1次行動計画では、新規採用職員に占める女性の割合、職員に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、男女別の育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関する現状を把握し、分析を行った結果、課題であると考えられるものについて、数値目標及び具体的な取り組みを設定して推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「第2次大館市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

(3) 本計画の位置づけ、次世代育成支援行動計画との関係

本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするもので、女性職員の活躍のための計画です。

一方、次世代育成支援対策推進法に基づき策定された「特定事業主行動計画」（以下「次世代育成支援行動計画」という。）は、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としています。

この二つの行動計画は、超過勤務の縮減や男性の育児休業の取得促進など、取り組んでいく課題が重なる部分もありますが、女性の採用や育成、登用などの女性の職業生活に関する部分においては本計画のみ数値目標を設定しております。女性職員が、あらゆる部署で継続的に活躍するためには、仕事と子育ての両立が前提となることから、本計画と次世代育成支援行動計画との連携・整合性を図りながら、推進していきます。

(4) 本計画の期間

女性活躍推進法は、10年間の時限立法となっており、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされており、第1次行動計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年（令和3年）3月31日までの5年間、本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

(5) 本計画の推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部職員課を推進事務局とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

(6) 他計画との関係性

(国) 第5次男女共同参画基本計画

R3. 4. 1～R8. 3. 31

第5次秋田県男女共同参画推進計画

R3. 4. 1～R8. 3. 31

あなたとわたしのパートナーシップ・プラン (第3次大館市男女共同参画社会推進計画)

R3. 4. 1～R8. 3. 31

次世代育成支援行動計画

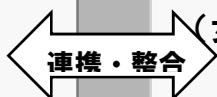
(仕事と子育ての両立)

R2. 4. 1～R7. 3. 31

本計画

(女性の職業生活における活躍)

R3. 4. 1～R8. 3. 31



Ⅱ 第1次行動計画の実施状況、課題分析

第1次行動計画の実施及び課題分析は以下のとおりです。

病院医療部局、消防士を除く全部局

(1) 係長級以上の女性職員の割合

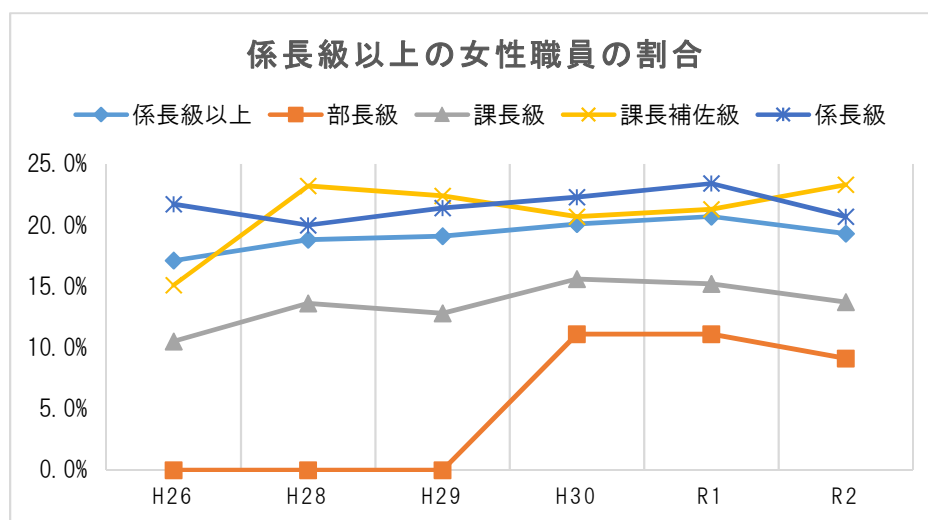
【目標値】

平成32年度（令和2年度）までに、係長級以上の女性職員の割合を、少なくとも平成26年度実績（17.1%）より2.9%引上げ、20%以上にする。

【実施状況】

係長級以上の女性職員の割合は、女性職員のキャリアアップにつながる研修への参加促進、キャリア形成を意識した積極的な人事配置等の対策を実施することで、平成30年度及び令和元年度については目標数値である20%以上を達成することができたが、最終年度である令和2年度については19.3%となり、結果的に目標を達成することはできなかった。計画策定時の平成26年度の17.1%と比較すると2.2ポイント、10人の増加となった。

	平成26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
部長級	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	1人 (11.1%)	1人 (11.1%)	1人 (9.1%)
課長級	4人 (10.5%)	6人 (13.6%)	6人 (12.8%)	7人 (15.6%)	7人 (15.2%)	7人 (13.7%)
課長補佐級	8人 (15.1%)	13人 (23.2%)	13人 (22.4%)	12人 (20.7%)	13人 (21.3%)	14人 (23.3%)
係長級	23人 (21.7%)	23人 (20.0%)	24人 (21.4%)	25人 (22.3%)	26人 (23.4%)	23人 (20.7%)
計	35人 (17.1%)	42人 (18.8%)	43人 (19.1%)	45人 (20.1%)	47人 (20.7%)	45人 (19.3%)



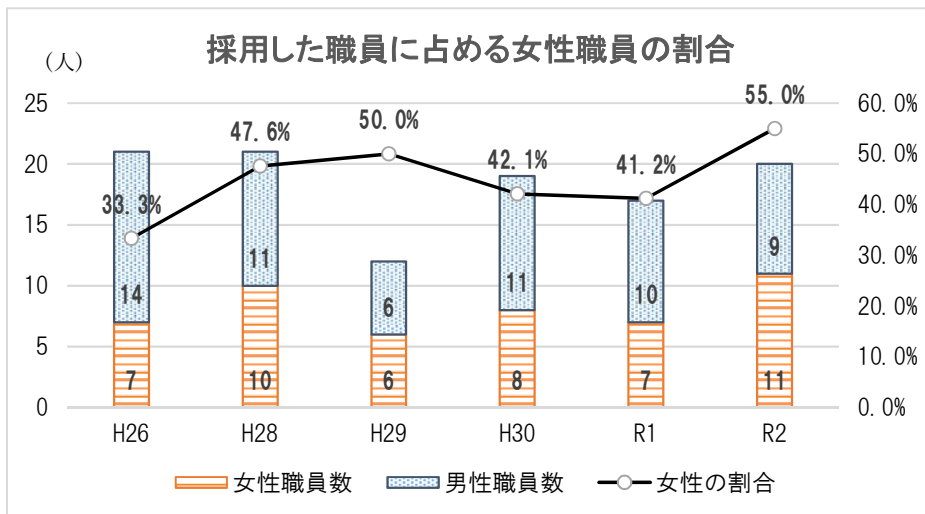
【課題分析】

係長級以上の女性職員の割合は、最終年度を除き毎年0.3～1.7ポイント改善しており、これまでの取組は一定の成果があったと考えられることから、現状の対策を継続するほか、今後は、若い世代を対象としたキャリア研修による早期育成や、管理職の休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境等を整備することが必要であると考えられる。

また、採用した職員に占める女性職員の割合は、約40～55%、ここ5年間の平均では47.2%となっており、職員に占める女性職員の割合は、毎年徐々に改善され約32%となっている。若年層ほど女性職員の割合が高く、高年層ほど低くなっている。係長以上の年代（45歳～59歳）に占める女性職員の割合は26.9%であるため、係長級以上の女性職員の割合もこの数値に少しでも近づける必要があると考えられる。

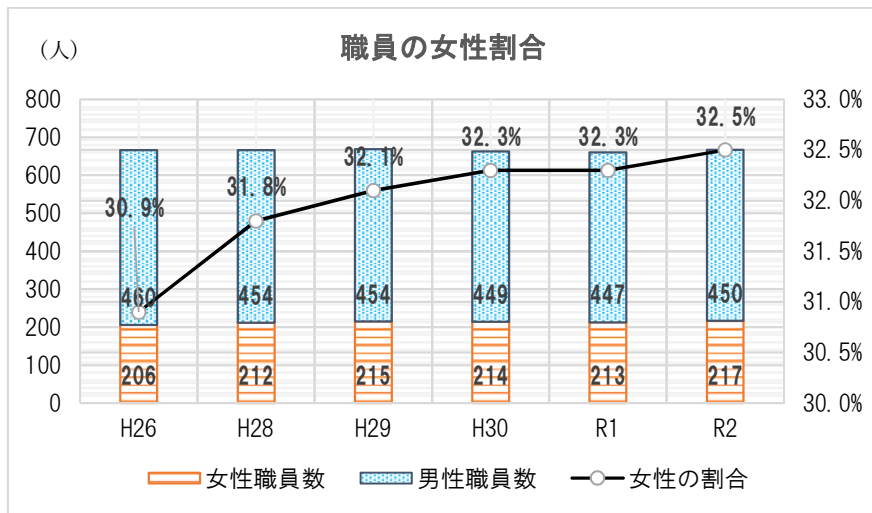
□採用した職員に占める女性職員の割合

	平成26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
男性	14人 (66.7%)	11人 (52.4%)	6人 (50.0%)	11人 (57.9%)	10人 (58.8%)	9人 (45.0%)
女性	7人 (33.3%)	10人 (47.6%)	6人 (50.0%)	8人 (42.1%)	7人 (41.2%)	11人 (55.0%)
計	21人	21人	12人	19人	17人	20人



□職員の女性割合

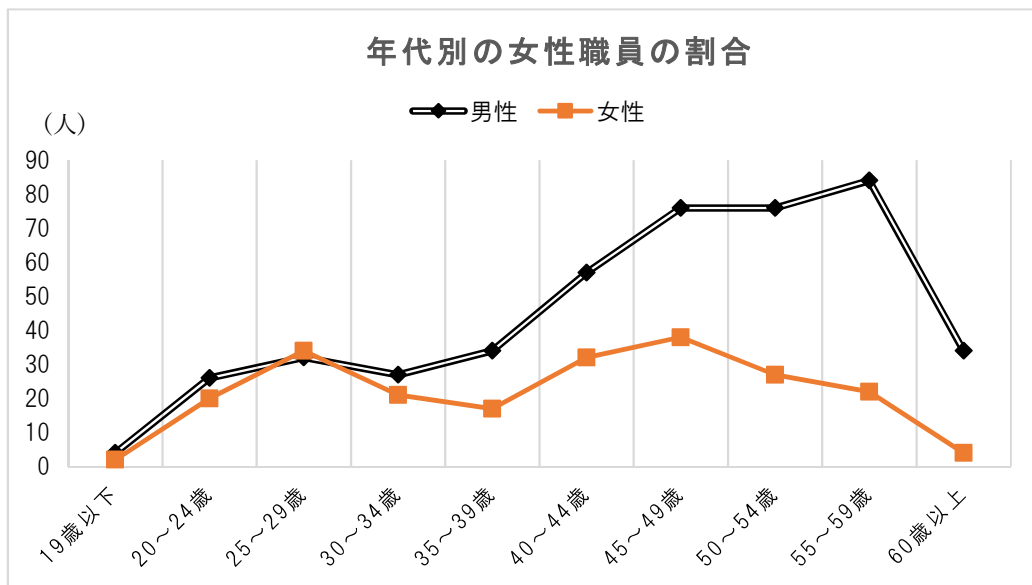
	平成26年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	460人 (69.1%)	454人 (68.2%)	454人 (67.9%)	449人 (67.7%)	447人 (67.7%)	450人 (67.5%)
女性	206人 (30.9%)	212人 (31.8%)	215人 (32.1%)	214人 (32.3%)	213人 (32.3%)	217人 (32.5%)
計	666人	666人	669人	663人	660人	667人



□年代別の女性職員の割合（令和2年5月1日現在）

	10代	20代	30代	40代	50代	60代
男性	4人 (66.7%)	58人 (51.8%)	61人 (61.6%)	133人 (65.5%)	160人 (76.6%)	34人 (89.5%)
女性	2人 (33.3%)	54人 (48.2%)	38人 (38.4%)	70人 (34.5%)	49人 (23.4%)	4人 (10.5%)
計	6人 (0.9%)	112人 (16.8%)	99人 (14.9%)	203人 (30.4%)	209人 (31.3%)	38人 (5.7%)

	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳
男性	57人 (64.0%)	76人 (66.7%)	76人 (73.8%)	84人 (79.2%)
女性	32人 (36.0%)	38人 (33.3%)	27人 (26.2%)	22人 (20.8%)
計	89人 (13.3%)	114人 (17.1%)	103人 (15.4%)	106人 (15.9%)



(2) 「育児休業」を取得した男性職員の割合

【目標値】

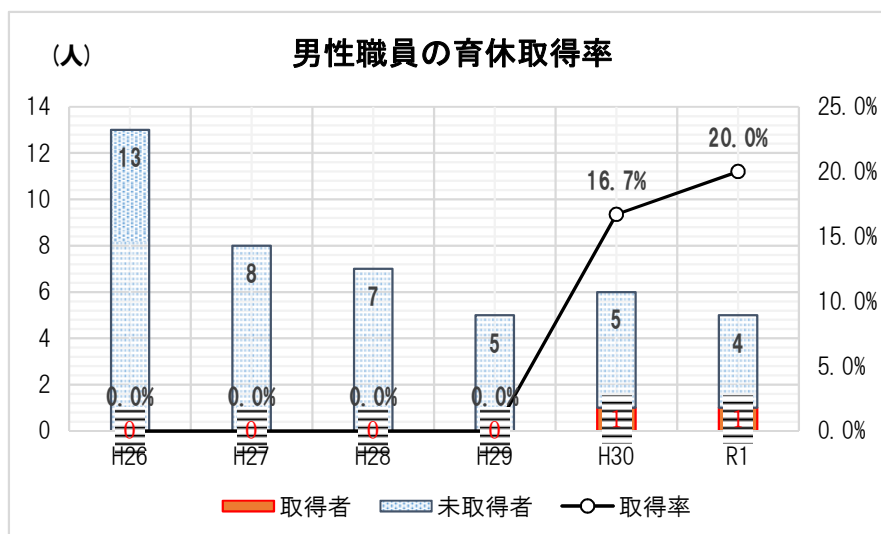
平成 32 年度（令和 2 年度）までに、「育児休業」を取得する男性職員の割合を 10%以上にする。

【実施状況】

①男性の育児休業の取得率は、新規採用職員研修や「子育て支援ハンドブック」により育児休業制度の周知を図ってきたことで、平成 30 年度については 16.7%、令和元年度については 20% となり、計画策定時の平成 26 年度と比較して 20 ポイント向上した。

②男性の育児休業の取得日数は、取得者が平成 30 年度及び令和元年度とも 1 人と少ないが、どちらも 3 か月未満となっている。

	平成 26 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
取得可能者	13 人	8 人	7 人	5 人	6 人	5 人
取得者	0 人	0 人	0 人	0 人	1 人	1 人
取得率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	20.0%
平均取得日数	0.0 日	0.0 日	0.0 日	0.0 日	87.0 日	12.0 日



【課題分析】

平成 30 年度及び令和元年度においては、第 1 次行動計画の目標値である男性の育児休業取得率 10%以上となり、最終的に目標は達成することはできたが、取得者は各年とも 1 人である。

育児休業の取得可能者はほぼ横ばいで少数にもかかわらず、直接的な制度の周知や取得促進が十分ではなかったほか、職場の理解等、取得しやすい環境が整備されているとは言い難い状況である。

今後は、継続的な取組を実施するほか、取得可能者に制度の周知を徹底する等、積極的な働きかけを強化するとともに、既に取得した職員の体験談を発信するなど、男性職員が育児に参加しやすい環境づくりが必要であると考えられる。

(3) 子育て目的の休暇を取得した男性職員の割合

【目標値】

平成 32 年度（令和 2 年度）までに、「配偶者出産休暇」の取得率を 90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を 50%以上にする。

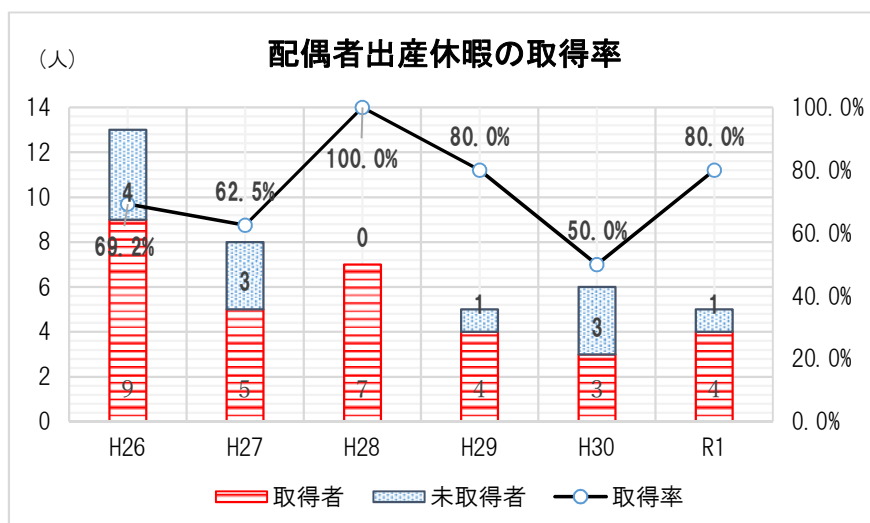
【実施状況】

①男性職員の子育て目的の休暇の取得率は、新規採用職員研修や「子育て支援ハンドブック」により休暇制度の周知を図ってきたことで、配偶者出産休暇においては、平成 28 年度は 100%まで向上したが、最終年（令和元年度）の取得率は 80.0%と低下した。また、配偶者の出産に係る養育休暇においても、平成 28 年度は 57.1%まで向上したが、最終年（令和元年度）の取得率は 40.0%と低下した。計画策定時の平成 26 年度と比較すると、配偶者出産休暇で 10.8 ポイント、配偶者の出産に係る子の療育休暇で 32.3 ポイントそれぞれ向上した。

②男性職員の子育て目的の休暇の取得期間は、最大で配偶者出産休暇が 2 日、配偶者の出産に係る療育休暇が 5 日であるが、取得者であってもすべてを取得できていない状況である。

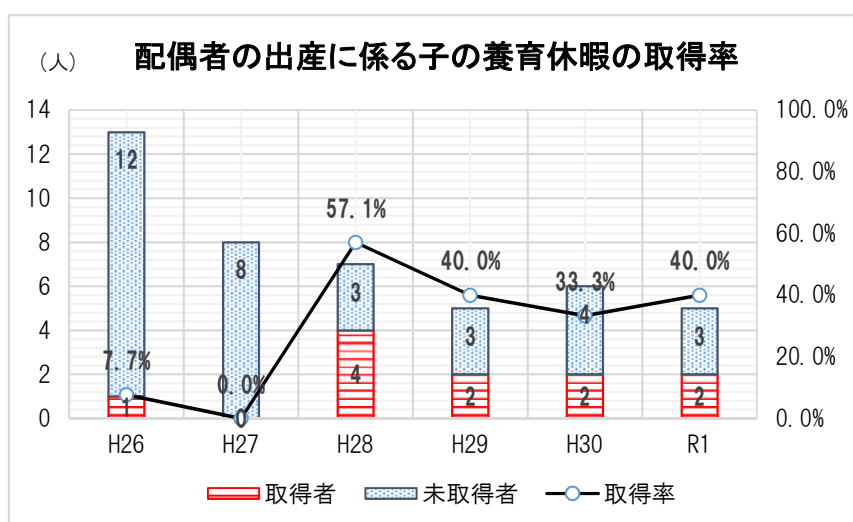
□配偶者出産休暇

	平成 26 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
取得可能者	13 人	8 人	7 人	5 人	6 人	5 人
取得者	9 人	5 人	7 人	4 人	3 人	4 人
取得率	69.2%	62.5%	100.0%	80.0%	50.0%	80.0%
平均取得日数	1.8 日	1.1 日	2.0 日	1.5 日	1.7 日	1.8 日



□配偶者の出産に係る子の養育休暇

	平成 26 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
取得可能者	13 人	8 人	7 人	5 人	6 人	5 人
取得者	1 人	0 人	4 人	2 人	2 人	2 人
取得率	7.7%	0.0%	57.1%	40.0%	33.3%	40.0%
平均取得日数	2.0 日	0.0 日	3.5 日	3.5 日	3.0 日	3.0 日



【課題分析】

平成 28 年度においては、第 1 次行動計画の目標値である配偶者出産休暇の取得率 90%以上と、配偶者の出産に係る子の療育休暇の取得率 50%以上の最終的な目標は達成したが、それ以外の年は未達成である。計画策定時に比較するとそれぞれ改善しており、一定程度の成果は得られたものの、取得率、取得日数ともまだまだ改善の余地はある。

引き続き、制度の周知等の対策を継続するほか、休暇等取得者の体験談等を取得可能者に周知するなど、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりが必要であると考えられる。

病院医療部局

(4) コメディカルの管理的地位にある女性職員の割合

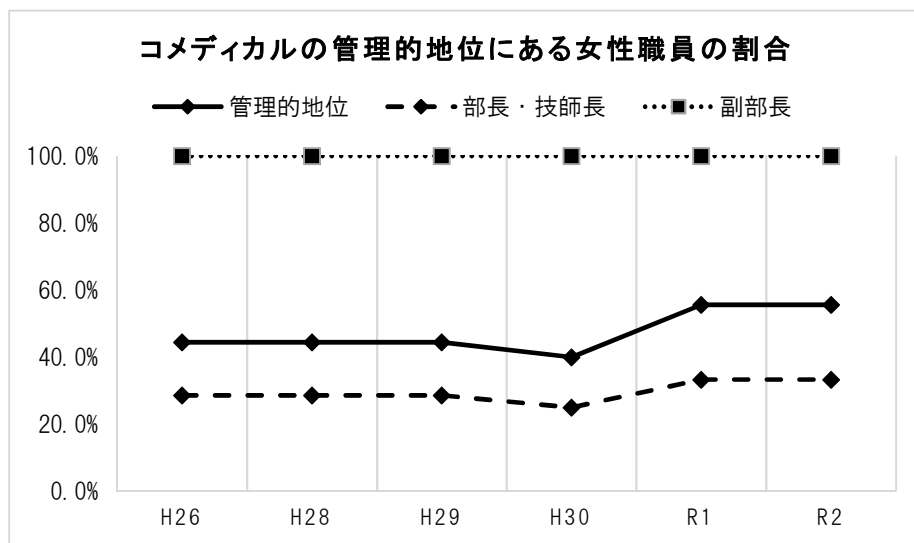
【目標値】

平成 32 年度（令和 2 年度）までに、コメディカルの管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（44.4%）より 5.6%以上引上げ 50%以上にする。

【実施状況】

管理的地位にある女性職員の割合は、女性職員のキャリア形成につながる専門分野での研修機会を拡大し、キャリアアップと意識改革を図ったほか、マネジメント職向けの研修会を開催することで、令和元年度及び令和 2 年度については 55.6%となった。計画策定時の平成 26 年度の 44.4%と比較すると 11.2 ポイント、1 人の増加となった。

	平成 26 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
部長 技師長	2人 (28.6%)	2人 (28.6%)	2人 (28.6%)	2人 (25.0%)	2人 (33.3%)	2人 (33.3%)
副部長	2人 (100.0%)	2人 (100.0%)	2人 (100.0%)	2人 (100.0%)	3人 (100.0%)	3人 (100.0%)
計	4人 (44.4%)	4人 (44.4%)	4人 (44.4%)	4人 (40.0%)	5人 (55.6%)	5人 (55.6%)



【課題分析】

令和元年度及び令和 2 年度においては、第 1 次行動計画の目標値であるコメディカルの管理的地位に占める女性割合 50%以上となり、目標を達成することができた。これまでの取り組みは一定の成果があったと考えられることから、現状の対策を継続するほか、今後は、若い世代を対象としたキャリア研修による早期育成や、管理的地位にある職員の休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境等を整備することが必要であると考えられる。

(5) 子育て目的の休暇を取得した男性職員の割合

【目標値】

平成 32 年度（令和 2 年度）までに、「配偶者出産休暇」の取得率を 90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を 50%以上にする。

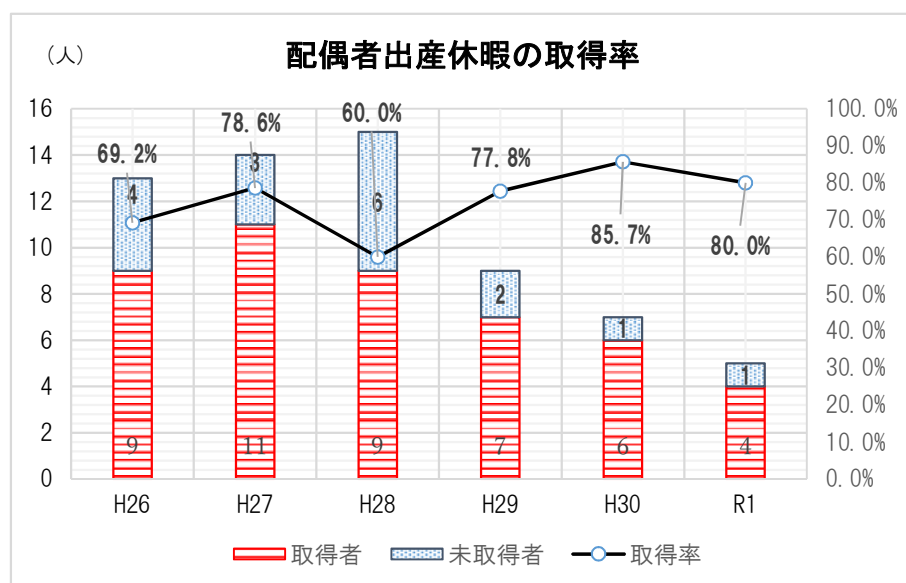
【実施状況】

①男性職員の子育て目的の休暇の取得率は、新規採用職員研修や「子育て支援ハンドブック」により休暇制度の周知を図ってきたことで、配偶者出産休暇においては、平成 30 年度においては 85.7%まで向上したが、最終年（令和元年度）は 80.0%と低下した。また、配偶者の出産に係る養育休暇においても、平成 30 年度は 71.4%まで向上したが、最終年（令和元年度）は 60.0%と低下した。それでも、計画策定時の平成 26 年度と比較すると、配偶者出産休暇で 10.8 ポイント、配偶者の出産に係る子の療育休暇で 44.6 ポイントそれぞれ向上した。

②男性職員の子育て目的の休暇の取得日数は、最大で配偶者出産休暇が 2 日、配偶者の出産に係る療育休暇が 5 日であるが、令和元年度を除き、取得者であってもすべてを取得できていない状況である。

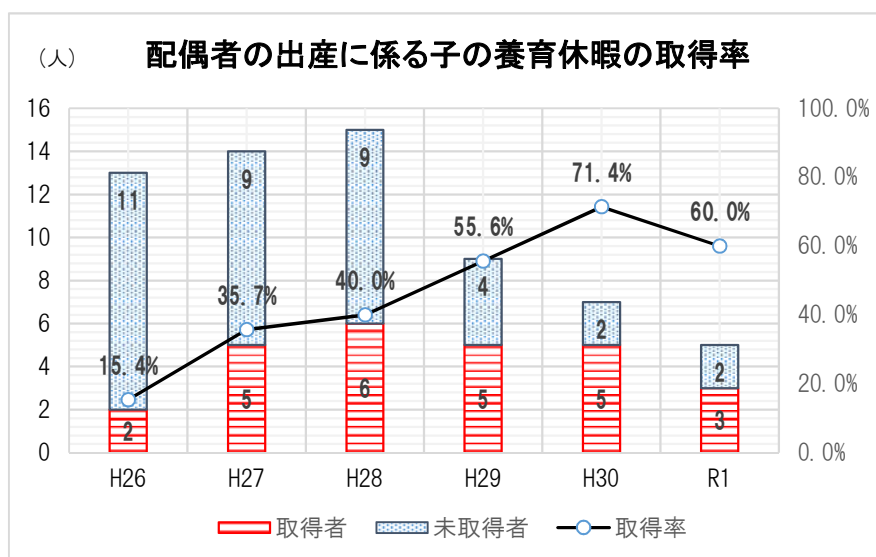
□配偶者出産休暇

	平成 26 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
取得可能者	13 人	14 人	15 人	9 人	7 人	5 人
取得者	9 人	11 人	9 人	7 人	6 人	4 人
取得率	69.2%	78.6%	60.0%	77.8%	85.7%	80.0%
平均取得日数	1.8 日	1.7 日	1.8 日	1.7 日	1.6 日	2.0 日



□配偶者の出産に係る子の養育休暇

	平成 26 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
取得可能者	13 人	14 人	15 人	9 人	7 人	5 人
取得者	2 人	5 人	6 人	5 人	5 人	3 人
取得率	15.4%	35.7%	40.0%	55.6%	71.4%	60.0%
平均取得日数	0.8 日	5.0 日	4.5 日	4.8 日	2.6 日	5.0 日



【課題分析】

第1次行動計画の目標値である配偶者出産休暇の取得率90%以上は、すべての年度において未達成であったが、配偶者の出産に係る子の療育休暇の取得率50%以上については、平成29年度以降は達成することができた。計画策定時に比較するとそれぞれ改善しており、一定程度の成果は得られたものの、取得率、取得日数ともまだまだ改善の余地はある。

引き続き、制度の周知等の対策を継続するほか、休暇等取得者の体験談等を取得可能者に周知するなど、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりが必要であると考えられる。

消防士

(6) 採用試験受験者の女性の割合

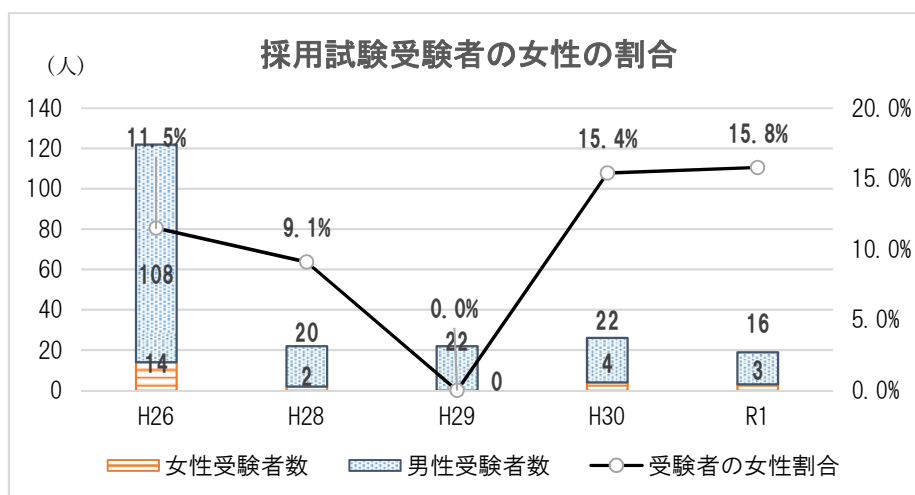
【目標値】

平成 32 年度（令和 2 年度）までに、女性の採用試験の受験者数を、平成 26 年度の実績（14 人）より 4 人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を 15%以上にする。

【実施状況】

- ①採用試験における女性の受験率は、市内高等学校への就職説明会の開催、ポスターの掲示、リーフレットの配布、民間企業主催の就職セミナーへの参加、女性消防士による体験談の発信などの対策を講じることで、平成 30 年度については 15.4%、令和元年度については 15.8%となり、平成 26 年度の 11.5%と比較して 4 ポイント程度向上した。
- ②平成 29 年度以前の採用者に占める女性の人数は 0 人であったが、平成 30 年度及び令和元年度は各 1 人採用している。（※実際は、試験実施年度の翌年度に採用）

	平成 26 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
受験者総数	122 人	22 人	22 人	26 人	19 人
女性受験者数	14 人	2 人	0 人	4 人	3 人
女性割合	11.5%	9.1%	0.0%	15.4%	15.8%
女性採用者数	0 人	0 人	0 人	1 人	1 人



【課題分析】

平成 30 年度及び令和元年度においては、第 1 次行動計画の目標値である採用試験受験者の女性割合 15%以上を達成したが、平成 28 年度は 9.1%、29 年度においては受験者数なしと低い水準であり、今後も一定以上の女性受験者を確保するため、継続的な取組を実施するほか、女性消防士の働きやすい環境整備を推進するなど、消防の仕事の魅力や女性が活躍できる職場であることを周知する活動を実施する等の対策が必要と考えられる。

Ⅲ 目標数値と具体的な取組内容

第2次大館市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和6年4月1日
大館市長
大館市議会議長
大館市選挙管理委員会
大館市代表監査委員
大館市農業委員会
大館市消防長
大館市水道事業等
大館市病院事業管理者
大館市教育委員会

第2次大館市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下、「第2次行動計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、大館市長、大館市議会議長、大館市選挙管理委員会、大館市代表監査委員、大館市農業委員会、大館市消防長、大館市水道事業等、大館市病院事業管理者、大館市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

(1) 計画期間

第2次行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

(2) 推進体制について

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部職員課を推進事務局とし、第2次行動計画の策定・変更、第2次行動計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行う。

(3) 数値目標と具体的な取組及び実施時期

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、具体的な取組を実施する。

1. 女性に対する職業生活における機会の提供

病院医療部局、消防士を除く部局

(1) 係長級以上の女性職員の割合

目標：令和 7 年度までに、係長以上の女性職員の割合を、少なくとも令和 2 年度実績（19.3%）より 5.7 ポイント以上引上げ、25%以上にする。

<取組内容>

- ① 豊富な知識や技術を身に付けるため、若い時から幅広い分野における業務経験やマネジメント能力の養成、キャリア形成を意識した人事配置を行う。
- ② 女性職員の能力開発や意識向上を図るため、基本研修に加え、県自治研修所や市町村アカデミー等外部研修、国や県、民間企業への派遣研修を積極的に行う。
- ③ 女性管理職員の休暇の取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境等の整備を行う。
- ④ 女性管理職員へのインタビューやメッセージ、また、活躍事例などを紹介することにより、自分自身のロールモデルを設定し、管理職員の魅力ややりがいを知ってもらうとともに、キャリアアップへの不安解消を図る。

病院医療部局

(2) コメディカルの管理的地位にある女性職員の割合

目標：令和 7 年度までに、コメディカルの管理的地位にある女性職員の割合を、令和 2 年度実績（55.6%）より 4.4 ポイント以上引上げ、60%以上にする。

<取組内容>

各職場でリーダーとして活躍する女性を増やすため、管理監督者向けの研修や長期研修等に意欲ある女性を積極的に派遣するとともに、専門分野での外部の研修会に参加しキャリアアップを図る機会を増やす。また、女性が活躍できる環境づくりを進めるため引き続き職員の意識改革に努める。

消防士

(3) 採用試験受験者の女性割合

目標：令和 7 年度までに、女性の採用試験の受験者数を、令和元年度実績（15.8%）より 4.2 ポイント引上げ、受験者総数に占める女性割合を 20%以上にする。

<取組内容>

女性消防職員が安心して働くことができる庁内環境整備（仮眠室・トイレ・シャワー室等の設置）を推進するとともに、女性を対象とした採用説明会やインターンシップを開催し、女性消防職員の活躍などを紹介することで採用試験の女性受験者の確保に努める。

2. 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備

病院医療部局、消防士を除く部局

(1) 「育児休業」を取得した男性職員の割合 ※次世代育成支援行動計画（第4期改定）より

目標：令和5年度までに、「育児休業」を取得する男性職員の割合を16%以上にする。
令和6年度は「育児休業」を取得する男性職員の割合は50%以上にする。
令和7年度からの「育児休業」を取得する男性職員の割合は85%をめざす。
・こども未来戦略方針（R5.6.13閣議決定）における男性の育児休暇取得率の政府目標は、2025年までに「1週間以上の取得率85%」、2030年までに「2週間以上の取得率85%」としています。

<取組内容>

- ① 核家族、共働きが増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題であるため、子育て支援ハンドブック等を活用し、「育児休業」制度の周知を図り、子育て中の男性職員の育児休業取得を推進する。
- ② 子育てに関する各種制度等のほか、育児休業の体験談等を取得可能者に直接発信するなど、男性職員が育児に参加しやすい環境づくりに努める。
- ③ 長期の育児休業から安心して復帰できるよう、復帰前の面談を行い、業務や職場に関する情報提供等、円滑な職場復帰のための支援に努める。
- ④ 育児休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成する。また、育児休業の取得の申し出があった場合は、事前に業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して休業できる環境づくりに努める。

すべての部局

(2) 子育て目的の休暇を取得した男性職員の割合 ※次世代育成支援行動計画（第4期）より

目標：令和7年度までに、「配偶者出産休暇」の取得率を90%以上、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」の取得率を50%以上にする。

<取組内容>

- ① 核家族、共働きが増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題であるため、子育て支援ハンドブック等を活用し、「配偶者出産休暇」、「配偶者の出産に係る子の養育休暇」制度の周知を図り、子育て中の男性職員の休暇取得を推進する。
- ② 子育てに関する各種制度等のほか、休暇取得者の体験談等を取得可能者に周知するなど、男性職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりに努める。

(3) 年次休暇の取得 ※次世代育成支援行動計画（第4期）より

目標：令和7年度までに、年次休暇の平均取得日数を12日以上とし、1日単位での取得日数を5日以上にする。

<取組内容>

- ① 所属における業務スケジュールを年度初めに周知することにより、職員が計画的に年次休暇を取得できるようにする。
- ② 授業参観日、結婚記念日や家族の誕生日等における年次休暇の取得や、週休日や休日と合わせた連続休暇の取得、夏季休暇を利用した連続休暇の取得を推進する。

第2次大館市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月策定

(令和6年4月改定)

発行：大館市

〒017-8555 秋田県大館市字中城20番地

TEL：0186-49-3111(代表)

編集：大館市総務部職員課

TEL：0186-43-7029

FAX：0186-49-1198