

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(1/5)

【基本目標 1】性別等に関わらず多様な生き方を選択できる意識の形成

1 成果指標（計画期間中に達成を目指す数値目標）

指 標	H30年度 現状値	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度 目標	目指す 方向性
男女共同参画社会の推進や人権問題 への取組についての重要度（％） 〈市まちづくり評価アンケート〉	51	77	76	66	↑

2 成果と課題

施策 1	男女共同参画への関心と理解を深める啓発活動の 推進	市民部、 教育委員会
---------	------------------------------	---------------

取組内容 男女共同推進月間（6月）などにおける男女共同参画に関する啓発事業や情報の収集と発信など、意識醸成のための啓発活動を積極的に展開する。

成 果 ◆ 「男女共同参画の視点で防災を考えよう」をテーマに、男女共同参画情報紙「あの・なはん」を発行し、市民への意識啓発が図られた。
◆ もりおか女性センターで、男女共同参画の意義・役割を学ぶための「男女共同参画基礎セミナー」を開催した。ジェンダーギャップ指数の項目（「経済」「教育」「健康」「政治」）を各講座のテーマとして盛り込み、様々な視点から男女共同参画の基礎を伝えることができた。

課 題 □ 男女共同参画啓発事業に参加する方は、以前から男女共同参画に興味や関心がある方が多いことから、幅広く多様な方に関心を持っていただくために、テーマ設定の工夫や継続的な周知が必要。

施策 2	多様な生き方の選択を可能とする学びの充実	市民部、商工労働 部、教育委員会
---------	----------------------	---------------------

取組内容 市民や事業者、教育関係者向けの教育、講座、講演会等、男女共同参画に関する学習機会を提供し、多くの方に参加を呼び掛ける。また、若年層における教育が重要な役割を果たすことから、発達段階に応じて男女共同参画教育を推進する。

成 果 ◆ 女子中高生とその親を対象に、岩手大学理工学部と共同で理系の魅力発信イベントを開催した。女子中高生に理工学の楽しさを伝えると共に「自分の将来を自由に決定できる」という気づきを促すことができた。またその親に、女性が理系の職業に就くことへの不安や疑問を解消する機会を提供できた。

課 題 □ 性別等にかかわらず多様な分野で活躍できる人材を育成するため、小中学校生へ向けたキャリア教育やその親に向けた子の進路選択に関する情報提供など、引き続き実施していく。

施策 3	男女共同参画を推進する人材育成	市民部、 教育委員会
---------	-----------------	---------------

取組内容 人材育成のための講座や講演会の実施、県が実施する人材育成事業との連携、市民の自発的な活動を促進するための情報や活動場所の提供などを通じ、男女共同参画の取組をけん引できる人材の育成を促進する。

成 果 ◆ 令和5年度はもりおか女性センターが開催する講座の修了生により、防災をテーマとした団体と起業をテーマとした団体の2団体が発足した。地域での活動に還元できるよう、勉強会や交流会などを定期的に開催している。

課 題 □ いわて男女共同参画サポーターをはじめとした人材育成講座の修了生が、その知識を社会に還元できるような場を増やしたい。

令和5年度の総評

- ・ もりおか展2023の開催や情報紙「あの・なはん」の発行、学校における出前講座などの啓発活動を通じ、市民の意識啓発を図った。幅広く多様な方に関心を持っていただくため、オンラインやSNS等の新たな手法を積極的に取り入れるなど、効果的な方法を検討しながら、更なる市民の意識形成に努める。
- ・ 成果指標の数値が、令和3年度に急上昇した後も高い数値を維持している。これは、近年の男女共同参画やジェンダーに関する社会の意識の高まりを示しており、本市の啓発活動も一定の成果を上げている。

令和6年度の主な取組 （施策1）推進月間における重点的な啓発活動
（施策2）男女共同参画に関する講座・講演会等の学習機会の創出
（施策3）男女共同参画人材育成講座受講後の活躍機会の創出

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(2/5)

【基本目標 2-1】 人権尊重と安全安心な暮らしの実現～多様性の尊重と安心な暮らし

1 成果指標（計画期間中に達成を目指す数値目標）

指 標	H30年度 現状値	R4 年度	R5 年度	R6 年度 目標	目指す 方向性
人権相談件数（女性センター女性相談、子ども青少年課女性相談、子ども家庭総合支援センター児童家庭相談）（件） （盛岡市総合計画まちづくり指標）	8,950	12,403	12,055	8,950	→

2 成果と課題

施策 1	性の多様性の理解と支援	全庁、総務部、市民部、教育委員会
---------	-------------	------------------

取組内容 性の多様性についての理解や関心を深め、偏見や差別等を解消するための啓発や講座等を通じて、理解と支援に向けた意識を醸成するとともに、当事者が直面している生活上の困難や、不便の解消に向けた環境づくりを進める。

- 成 果**
- ◆ 性の多様性の理解促進のため、市職員や教職員、企業を対象とした研修を実施したほか、「IWATE RAINBOW MARCH 2023」を市民団体・もりおか女性センターと共同で開催し、性の多様性についての現状と課題を伝えることができた。
 - ◆ 令和5年5月1日から「盛岡市パートナーシップ・ファミリーシップ制度」を開始し、令和5年度中に15組の方に宣誓いただいた。

- 課 題**
- 性の多様性については、今後も啓発を継続し、差別や偏見のない社会に向けた機運の醸成を図っていく。

施策 2	性と生殖に関する理解と生涯に渡る健康支援	市民部、子ども未来部、保健福祉部、教育委員会
---------	----------------------	------------------------

取組内容 性別等に関わらず、誰もが生涯に渡って安全かつ健康な生活を送るため、妊娠・出産時の健康支援や、身体的な違いに応じた健康支援、ライフステージに応じた健康づくりに取り組む。

- 成 果**
- ◆ 母子保健事業（産後ケア）では、訪問型とデイサービス型を実施し、前年度より多くの方が利用した。
 - ◆ もりおか女性センターと子ども青少年課のDV相談業務等にあたる相談員間の情報交換会を開催し、令和5年度はにんしんSOSいわてと情報交換をした。適切な支援に向け、それぞれの課題を共有することができた。

- 課 題**
- 母子保健事業（産後ケア）について、利用希望者へサービスの提供が適切にできるよう、マンパワーの確保、サービス拡充に向けた取組が必要。

施策 3	男女共同参画視点での災害対応	総務部、市民部
---------	----------------	---------

取組内容 男女共同参画視点での災害対応についての意識啓発を行うほか、同視点を持ちながら地域防災で活躍できる人材育成と、性別等に関わらず災害時の困難を最小限にするための取組を実施する。

- 成 果**
- ◆ もりおか女性センターで、全7回の防災連続講座を開催し、地域で活躍できる人材の育成を図った。

- 課 題**
- 防災において、男女共同参画の視点を浸透させるため、防災担当課との連携した取り組みが必要。

施策 4	性別等による人権侵害の防止	総務部、市民部、子ども未来部、商工労働部、教育委員会
---------	---------------	----------------------------

取組内容 性別等による人権侵害について、市民や事業所等に向けた啓発活動や、子どもの頃からの人権教育を行うほか、性別等による人権侵害に対する相談について、関係機関と連携しながら適切に対応する。

- 成 果**
- ◆ もりおか女性センターにて、生徒・学生のための人権出前講座を実施した。中学校2校、高校4校から依頼があり、人権意識を促す機会となった。

- 課 題**
- 各機関において相談事業を充実させ、周知を進めているが、被害を受けた当事者が一人で悩まずに相談しやすくなるよう、様々なアプローチを考える。

令和5年度の総評

- ・ 性の多様性に関する研修を対象別に実施したほか、「IWATE RAINBOW MARCH 2023」の共催や、パートナーシップ・ファミリーシップ制度の導入などを通じて、市民の性の多様性への理解促進を図った。
- ・ 成果指標の数値は令和3年度から減少傾向にある。悩みを抱えた方が気軽に相談しやすいよう周知を継続するとともに、関係機関が連携した包括的な支援の充実に努める。

令和6年度の主な取組

（施策1）市職員・教育関係者・事業者等に向けた研修の実施
（施策2）性と生殖に関する理解の促進に向けた啓発活動
（施策3）自主防災組織と防災リーダーの連携の充実
（施策4）性別等による人権侵害に関する相談体制の充実

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(3/5)

【基本目標 2-2】 人権尊重と安全安心な暮らしの実現～配偶者等からの暴力の根絶

(第3次盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画)

1 成果指標 (計画期間中に達成を目指す数値目標)

指 標	H30年度 現状値	R4 年度	R5 年度	R6 年度 目標	目指す 方向性
DV新規相談件数 (市配偶者暴力相談支援センター・女性相談) (件)	204	149	156	204	→

2 成果と課題

施策 1	DV防止に向けた啓発・教育の推進	市民部、子ども未来部、教育委員会
---------	------------------	------------------

取組内容

DVの理解促進や相談窓口の周知を図る中で、児童虐待の取組と併せて、集中取組期間を中心に啓発活動を推進するほか、人権出前講座などの教育・学習機会を提供する。

成 果

- ◆ 11月の「女性に対する暴力をなくす運動」に合わせ、もりおか女性センターでは駅等で街頭キャンペーンを行い若年層を中心とした働きかけを行ったほか、パープル・ライトアップ等を実施し、多くの市民にメッセージを届けることができた。
- ◆ 高校等でデートDVを含む人権出前講座等の啓発事業を実施し、若年層に対して正しい知識と理解を促す機会となった。

課 題

- DVには様々な種類があり、身体的な暴力だけではなく繰り返される性質であることなど、基本的なDVの知識を周知すると共に、いざというときに利用できる相談機関の情報提供も、引き続き行う。

施策 2	相談及び被害者支援体制の充実	市民部、子ども未来部、保健福祉部、交流推進部
---------	----------------	------------------------

取組内容

DV被害者への適切な支援を行うため、市配偶者暴力相談支援センターや女性相談などの相談窓口において、関係機関と連携し、被害者保護と生活再建に向けた支援を行うとともに、庁内でも被害者支援に対する意識の共有化を図る。

成 果

- ◆ 庁内において、DV被害者窓口対応研修やDV防止対策担当者会議を開催し、被害者支援に向けた市職員の認識と意識の向上を図った。

課 題

- 令和4年度から本格始動した男性相談について、様々な媒体を活用した周知に努め、微増ではあるが相談件数が増えている。相談に繋がっていない方の掘り起こしを図るため、引き続き周知に努める。

施策 3

被害者の自立支援

市民部、子ども未来部、保健福祉部、建設部、教育委員会

取組内容

DV被害者が安心して生活再建するため、庁内各部や相談機関が連携して、経済的自立や子ども向け支援等の生活支援制度の活用を助言し、被害者の生活再建を支援する。

成 果

- ◆ 住まい・福祉・保険・年金・健康・教育など、各担当課において被害者情報保護に留意しながら、被害者に寄り添った支援を行った。

課 題

- 生活困窮者等支援担当部署を中心とした庁内連携や、各機関との連携について継続していく。

令和5年度の総評

- ・ 盛岡市配偶者暴力相談支援センターを中心に、11月の「女性に対する暴力をなくす運動」に呼応した啓発事業、また相談事業や人権出前講座を実施し、市民の理解につなげた。DVの防止や被害者支援については、庁内外機関と連携した適切な対応が重要であることから、引き続き、被害者に寄り添った相談体制づくりを進める。
- ・ 成果指標のDV新規相談件数は、新型コロナウイルス感染症の拡大した令和2年度以降減少傾向にある。令和5年度はわずかに増加したが、相談につながっていないケースが懸念されるため、引き続き相談先の周知を行う。

令和6年度の主な取組

- (施策1) 若年層に向けたDV周知啓発事業の強化
- (施策2) 相談体制の充実
- (施策3) DV被害者の自立支援

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(4/5)

【基本目標3-1】あらゆる場面における多様な人材の活躍～地域社会や家庭における活躍

1 成果指標（計画期間中に達成を目指す数値目標）

指 標	H30年度 現状値	R4年度	R5年度	R6年度 目標	目指す 方向性
市の審議会等の委員に占める女性の割合(%)	30.6	30.1	29.3	40	↑

2 成果と課題

※令和6年4月1日現在 **28.8%**

施策 1

行政や政治の場における男女共同参画の推進

全庁、総務部、
市民部

取組内容

市の委員の男女数の均衡を図るほか、市職員に対する研修の実施、性別に関わらない採用や、能力開発及び能力と適性を重視した登用を通じ、多様な人材が活躍できる環境づくりを行う。

成 果

◆ もりおか女性センターにおいて、「女性と若者の政治参画」に焦点をあて、「男女共同参画週間もりおか展2023」を開催した。定員を大幅に超える100人以上の参加があり、10代から50代の幅広い層の方と現状と課題を共有することができた。

課 題

□ 令和6年4月1日現在の市の審議会の女性登用率が28.8%と0.5ポイントの減少となった。多様な視点を取り入れることの重要性について周知啓発を続け、1人でも多く女性委員の登用につなげる。

施策 2

地域における男女共同参画の推進

市民部、
教育委員会

取組内容

地域活動等において、男女共同参画視点での組織運営や事業展開が行われ、多様な人材が参画しやすい環境づくりが進められるよう、地域に対し情報提供や働きかけを行う。

成 果

◆ 町内会・自治会や民生・児童委員の研修会において、地域における男女共同参画推進の重要性について呼びかけることができた。
◆ 町内会・自治会やNPO等へ配布している広報紙に複数回、男女共同参画をテーマとした記事を掲載し、男女共同参画について考える機会をつくることができた。

課 題

□ 町内会・自治会などの地域の組織では、未だに固定的役割分担意識が根強く、自治会・町内会長に占める女性割合は6.3%に留まる。地域等の活動に多様な視点を取り入れることの重要性について、あらゆる機会を活用し、地道に啓発を継続していく。

施策 3

家庭における男女共同参画の推進

市民部、子ども未
来部、保健福祉部、
教育委員会

取組内容

家族が、性別等に関わらず、共に協力して家事・子育て・介護等に取り組むための啓発活動や情報提供を行うとともに、多様なニーズに対応した子ども・子育て支援の充実や、性別を問わず直面する家族の介護に関する支援体制の充実を図る。

成 果

◆ 地域子育て支援センターや子育て応援プラザ等において、親子の遊び場の提供や子育て相談の受付等、子育て支援事業を総合的に実施した。新型コロナウイルス感染症の第5類移行もあり、多くの利用者が訪れた。
◆ 子育て支援アプリを導入し、アプリを活用して子育て世代が必要とする情報を広く発信した。

課 題

□ 児童虐待相談件数が令和4年度よりも218件増加しているほか、それ以外の相談も複雑化、深刻化しており、虐待や不適切な養育環境に陥らないよう、引き続き支援を行う。

令和5年度の総評

- 審議会等における女性登用率の調査と啓発、町内会や自治会等への男女共同参画の周知、子育て支援事業などに取り組み、多様な人材が参画しやすい環境づくりが促進されるよう働きかけを行った。
- 成果指標である審議会等における女性委員の登用率は伸び悩んでいる。審議会委員等への女性登用率の高い都市の取組について引き続き情報収集し、当市の今後の取組について検討するとともに、様々な場面で更に女性が参画しやすくなるよう、市民の意識の変化を促していく。

令和6年度の主な取組

- (施策1) 審議会等における女性登用率調査及び啓発取組の実施
(施策2) 町内会・自治会、PTA等に向けた啓発事業
(施策3) 子ども子育て支援の充実

(1) 第3次盛岡市男女共同参画推進計画の進捗状況

資料 1
(5/5)

【基本目標3-2】あらゆる場面における多様な人材の活躍～働く場における活躍

(盛岡市女性活躍推進計画)

1 成果指標 (計画期間中に達成を目指す数値目標)

指 標	H30年度 現状値	R4年度	R5年度	R6年度 目標	目指す 方向性
女性活躍推進法に基づく市内の認定企業 (えるぼし認定) (累計) (社)	6	15	20	20	↑

2 成果と課題

施策 1	働く場における女性の活躍推進	市民部、子ども未来部、商工労働部、農林部、関係部
---------	----------------	--------------------------

取組内容

働くことを希望する女性が、自信と働きがいをもって活躍できるような支援と、事業者に対する意識啓発や環境整備のための取組支援などを、関係機関と連携して実施する。

成 果

- ◆ 岩手大学と共同で女性のキャリア形成支援のためのリカレントプログラムを開催し、女性社員の能力を高める講座の実施とネットワークづくりを行った。
- ◆ もりおか女性センターにおいて、起業を考える女性に向けた情報提供や支援、就労を目指す女性のスキルアップ講座等を開催することで、女性の起業、就労や経済的自立の促進に繋がった。

課 題

- ニーズを把握し、講座や講演会の内容に反映させ、満足度の高い事業を実施する。

施策 2	男性の家庭や地域における活躍推進	市民部、子ども未来部、商工労働部、関係部
---------	------------------	----------------------

取組内容

男性が家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる環境の実現に向け、女性だけでなく男性も仕事と家庭を両立できる働き方の見直しや、経営者と管理職を含めた意識改革を行う。

成 果

- ◆ 男性の育休取得促進や家事・育児参画推進を目的とした「令和のパパを学ぶ！子育て応援セミナー」を開催し、男性の育休取得によるメリットや具体的な取得に向けた準備についてなど、行動に移すきっかけを提供できた。

課 題

- 夫婦で一緒に子育てや家事をしていくという考えが定着するよう、引き続き意識啓発が必要。

施策 3

ワーク・ライフ・バランスの実現による誰もが活躍できる職場

総務部、財政部、市民部、子ども未来部、商工労働部、保健福祉部

取組内容

事業所に向けてワーク・ライフ・バランス実現のための具体的な取組や職場風土づくりのための啓発や支援を行うほか、性別等による固定的役割分担意識の解消やハラスメント防止も併せて行う。

成 果

- ◆ 「ダイバーシティ」「LGBT」をテーマとし、「多様な人材の活躍推進フォーラム」を開催した。市内企業に、多様な働き方を取り入れる意義や推進に取り組むヒントを提供することができた。
- ◆ 積極的に定員の弾力化に取り組む私立保育所等を支援するために、定員を超えて児童を受け入れるために必要な物品の購入等に係る経費の補助等を行い、年間を通じた待機児童の解消を図った。

課 題

- ワーク・ライフ・バランスの実現や、多様な人材の活躍の重要性、メリットを事業者に認識してもらうとともに、具体的に取り組みやすいよう、それぞれの事業所の状況や規模に合わせた支援や呼びかけが必要。

令和5年度の総評

- ・ 令和5年度は一般女性社員向けのキャリア形成支援講座、女子中高生向けの理系の魅力発信イベント、経営者・管理職向けの多様な働き方についての講演会、男性向けの育休・子育てセミナーを開催し、それぞれの対象に向けて意識啓発を行った。
- ・ 成果指標は令和5年度で目標に達した。引き続き、事業所等において、性別等に関わらず多様な人材が、仕事と生活を両立させながら活躍できる職場づくりを進める意識が高まるよう取組を継続するとともに、岩手県との連携強化も図っていききたい。

令和6年度の主な取組

(施策1) 女性の参画が少ない分野における女性の活躍推進
(施策2) 男性の育休促進・子育てスキルアップ講座の実施
(施策3) 誰もが活躍できる職場づくりの推進に向けた事業者への啓発と支援

(2) 審議会等の女性委員の登用状況

[基本目標3 - 1 関係]

資料2

令和6年4月1日時点の審議会等の女性登用率は28.8%

- ◆ 令和5年度（29.3%）と比較して**0.5ポイントの減少**。
- ◆ 令和5年度中に委員改選があった審議会等は**54件**、うち令和6年度目標値（**40.0%**）を達成したのは**13件**。
- ◆ 東北の**県庁所在地6市中第4位**で、平均値(31.9%)以下
- ◆ 委員のうち**女性が一人もいない審議会等は6件**（令和5年度と同数。）
- ◆ 令和4年度は7年ぶりに登用率が上昇したものの、**令和5～6年度は減少が続いている**。

女性登用率が低い理由

- ①委員の推薦団体内部で**充て職**のようになっており、その**職に男性が多い**。
- ②当該審議会等の分野に**女性の専門家が少ない**。

各課の目指す姿

所管する審議会の女性委員割合が40%以上

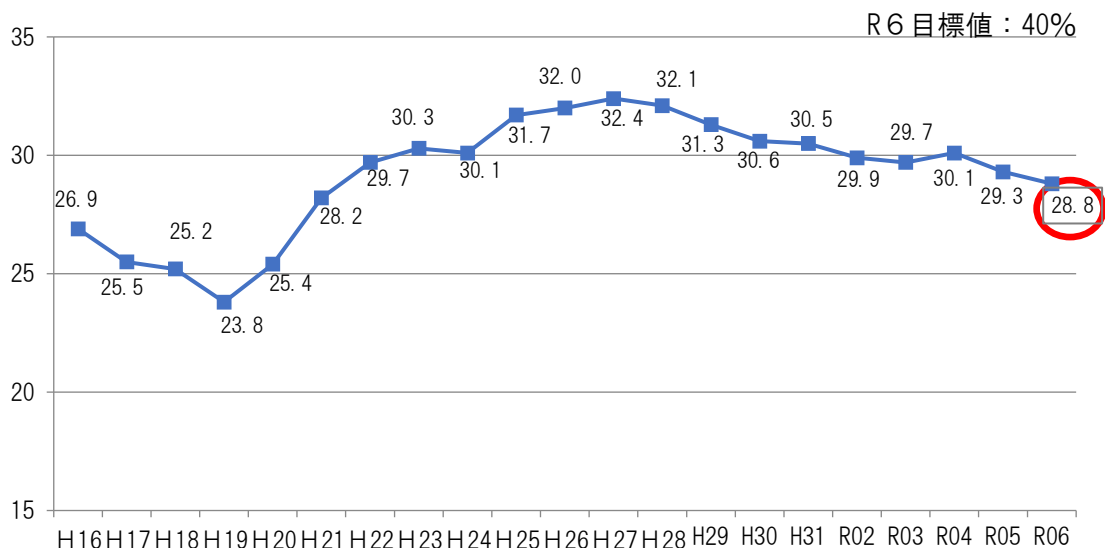
考えられる対策

<各課における対策>

- ①団体等へ委員の選出を依頼する場合は、**可能な限り女性委員を推薦していただくよう依頼**する。
- ②委員構成について、「**団体の長**」から「**団体の長が指名する者**」などに**範囲を拡大**するなど、要綱等の見直しを行う。

<男女共同参画推進室における対策>

- ①審議会等の**委員改選期に合わせ、担当課へ女性委員の登用を依頼**する。
- ②登用率の推移、分野別の状況、他都市の例等、**分かりやすい情報の見せ方を工夫**し、定期的に全庁掲示板等で呼びかけ、意識づけを図る。
- ③**女性人材リストを充実**させ、活用を促す。



(3) 盛岡市パートナーシップ・ファミリーシップ制度の運用状況について [基本目標2 - 1 関係]

資料 3

1 制度の概要

- ・令和5年5月1日導入。
- ・婚姻制度を利用できない・し難いカップルが、婚姻と同等の関係性であることを宣誓し、市が宣誓書受領証を交付する。
- ・対象は性的マイノリティ等のカップルのほか、事実婚の男女カップルも含む。
- ・希望に応じ、互いの子や親との家族関係も宣誓することが可能（ファミリーシップ）

2 利用状況

宣誓カップル数

16組 (令和5年5月1日
～令和6年6月末)

うち2組はファミリーシップ

令和5年5月	3組
6月	5組
7月	2組
8月	1組
12月	4組
令和6年4月	1組

3 アンケートの実施

令和5年5月1日の制度導入から1周年を迎え、実態や課題を把握するため、制度利用者に対しアンケートを実施した。

配布数 15組
回収数 13組

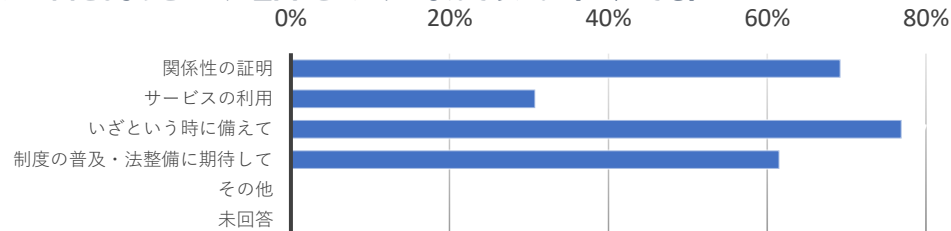
※アンケート結果概要は
右のとおり

4 今後の課題

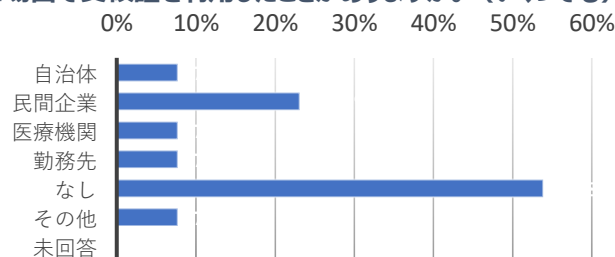
- ・制度の周知の継続
- ・民間、他機関へのサービス拡充依頼
- ・県内自治体との協力、機運醸成
- ・市内サービスの充実検討
- ・手続きの利便性向上

(アンケート結果)

◆ 宣誓をしようと思った理由・きっかけはなんですか。(いくつでも)



◆ これまでどんな場面で受領証を利用したことがありますか。(いくつでも)



～以下自由記載、抜粋・要約～

◆ 宣誓の前後で生活や気持ちにどのような変化がありましたか。

- ・「もし何かあった時」という不安が少し軽減された。
- ・これからの生活を続けていく意識が高まった。
- ・家族の理解が深くなった。
- ・周囲から祝ってもらい、嬉しかった。

◆ 宣誓をして良かったと感じたことはありますか。

- ・制度を利用していると伝えると納得や共感を得やすい場合もあった。
- ・スムーズに保険の手続きができた。

◆ 制度に対して不便を感じていること、今後期待していることはありますか。

- ・転出すると無効になってしまう。
- ・サービスの利用できる場所を増やし、リスト化するなど可視化してほしい。
- ・この制度が生活になじむように各所に働きかけてほしい。

(4) 特定事業主行動計画（第2次）の進捗状況について [基本目標3 - 2 関係]

資料 4

1 取組内容及び進捗状況（計画年度：令和3～7年度）

(1) 取組内容（抜粋）

ア 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ・時間外勤務の多い部署へのヒアリング、夏季の集中取組期間の設定等
- ・休み方改善（年次休暇の数値目標設定）
- ・柔軟な働き方の推進（テレワーク制度の運用）

イ 女性職員と若手職員の活躍推進

- ・定期人事異動等における女性・若手職員の積極的登用

ウ 職場環境の整備と両立支援

- ・「働き方工程表」作成の原則義務化

(2) 数値目標（目標年次：令和7年度）

【職員のワーク・ライフ・バランス関連】

① 時間外・休日勤務の一人当たり月平均 9.0時間

R5年度実績：12.2時間（R元年度比 約7.5%減） R4:14.0時間

② 時間外・休日勤務が年間360時間を超える職員の割合 5%に縮減

R5年度実績：10.0% R4：13.6%

③ 年次休暇の年度の平均取得日数 15日（月1日以上+夏季3日）

R5年度実績：14.8日 R4：13.3日

④ 夏季休暇の平均取得日数 5日（完全取得）

R5年度実績：4.9日 R4:4.9日

【男性の子育てへの参画関連】

⑤ 男性の育児休業取得率 85%

（R5.8目標改定。1週間以上の取得率、国の目標値と同じ値である。）

R5年度実績：62.2%

⑥ 配偶者出産休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 68.5%）

R5年度実績：75.7% R4:63.9%

⑦ 育児参加休暇の取得率 100%（全員取得）（令和元年度 51.9%）

R5年度実績：73.0% R4:58.3%

(3) 管理指標 = 中・長期的視点で計画全体の成果を図り、取組内容の効果性の分析や、数値目標の妥当性、内容の見直しなどに活用

① 離職率（離職（普通退職）の防止）

R6.4.1時点 男性11.8% 女性15.2% 計13.2%

R2.4.1時点 男性8.0% 女性15.0% 計10.7%

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（女性職員割合を踏まえた男女の均衡）

R6.4.1時点 管理職女性割合17.8% 50歳以上女性割合27.0%

R2.4.1時点 管理職女性割合10.5% 50歳以上女性割合23.9%

2 女性の職業選択に資する情報

(1) 職員に占める女性の割合（令和6年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
38.6% (38.1%)	30.7% (29.9%)	55.1% (55.3%)

(2) 採用した職員に占める女性の割合（令和6年4月1日） ※括弧は前年値

全体	一般職	その他
51.0% (57.0%)	41.0% (51.5%)	67.6% (70.4%)

(3) 職員の男女別の育児休業取得率

令和5年度 男：女 = 62.2%：100.0% （令和4年度52.8%：100.0%）

(4) 職員一人当たりの時間外勤務

令和5年度 12.2時間／月 （令和4年度 14.0時間／月）

(5) 年次休暇取得の状況

令和5年度 14.8日 （令和4年度13.3日）

(6) 役職に占める女性の割合（令和6年4月1日） ※括弧は前年値

部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
11.3% (9.0%)	20.8% (16.0%)	22.4% (22.9%)	49.4% (49.4%)

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合（令和6年4月1日）

17.8% （前年値 13.4%）

3 公表

行動計画の実施状況及び職業選択に資する情報について、公告板及びホームページで公表予定。