

袋井市特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 6 項及び次世代育成支援対策推進法第 19 条第 6 項に基づき、袋井市特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表します。

◆市長、教育委員会、議会事務局、監査委員事務局が設定する目標

1 育児休業等の取得促進

【目標】 男性の育児休業 1 週間以上の取得率 85%を目指す。

取組内容	・子育て支援制度の周知 ・「育児等プランシート」の活用及び所属長との面談の徹底 ・仕事と育児の両立を支援するガイドブックにより、休暇制度の説明等を行う面談の実施 ※「育児等プランシート」…休暇の種類や制度の説明があり、事前に休暇の計画をたてる。また、安心して育児できる体制を整えるため、所属長との面談へ繋げ、休暇を取得しやすく、働きやすい職場環境を整える。																	
取組結果	<table><tr><th>年度</th><th>2021 年度</th><th>2022 年度</th><th>2023 年度</th><th>2024 年度</th><th>2025 年度</th></tr><tr><td>育児休業取得率</td><td>60.0%</td><td>50.0%</td><td>55.6%</td><td>88.9%</td><td>80.0%</td></tr></table> ※取得者数：当該年度中に新たに育児休業を取得した職員数 対象者数：当該年度中に新たに取得可能となった職員数						年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	育児休業取得率	60.0%	50.0%	55.6%	88.9%	80.0%
年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度													
育児休業取得率	60.0%	50.0%	55.6%	88.9%	80.0%													

2 年次有給休暇取得促進

【目標】 年次有給休暇取得日数 5 日以上職員割合 100%を目指す。

取組内容	・年次有給休暇の計画的取得を促進（通知等） ・管理職等への積極的な協力依頼					
取組結果						
		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
	取得割合	66.7%	64.5%	78.3%	76.6%	78.1%

3 時間外勤務の縮減

【目標】 月 1 人平均時間外勤務時間が 12 時間を超えている所属を 8 所属まで減らす。

取組内容	・ 週二日のノー残業デーの徹底 ・ 時間外勤務の事前申請の徹底 ・ 午後 10 時までの退庁（災害対応など非常時を除く） ・ 時間外勤務時間の上限規定の徹底 ・ 月の途中での業務の進捗確認及び業務の調整等の実施					
取組結果		2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
	12 時間を超える所属数	20 所属	16 所属	20 所属	22 所属	19 所属
	月 平均時間外勤務時間	13.5 時間	14.6 時間	13.8 時間	12.9 時間	10.6 時間

4 管理職の登用（女性が活躍する環境の形成）

【目標】 管理職の女性割合 15%以上を目指す。

取組内容	・ 職員の意欲、適性・能力を活用した人事配置 ・ 職員のキャリア形成を支援する研修の実施 ・ 育児や介護等が原因での退職や仕事と家庭の両立が困難でキャリアに影響が出ないように、育児及び介護等に係る両立支援ガイドブックによる各種制度の周知徹底、及び「育児等プランシート」を活用した面談実施による支援制度の活用促進 ・ テレワークや時差勤務等の柔軟な働き方の推進					
取組結果		2022. 4. 1	2023. 4. 1	2024. 4. 1	2025. 4. 1	2026. 4. 1
	女性割合	11.5%	15.6%	16.4%	22.4%	21.5%

◆袋井市森町広域行政組合事務局・消防本部が設定する目標

1 職員採用（女性が活躍する環境の形成）

【目標】 職員採用試験受験者における女性の割合 10%を目指す。

取組内容	男女問わず単に知識を有するだけでなく、高い創造性や多様な価値観に対する理解を有する人材を積極的に確保していかなければならない。2025 年度に総務省消防庁が行う女性消防吏員活躍推進アドバイザー派遣制度を利用し、全職員が女性消防吏員活躍推進について理解を深めるとともに、受験者の増を目指す。																												
取組結果	<table><tr><th></th><th>2021 年度</th><th>2022 年度</th><th>2023 年度</th><th>2024 年度</th><th>2025 年度</th></tr><tr><td>受験者数</td><td>65</td><td>89</td><td>53</td><td>60</td><td>49</td></tr><tr><td>うち女性受験者数</td><td>2</td><td>8</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr><tr><td>女性の割合</td><td>3.1%</td><td>9.0%</td><td>11.3%</td><td>8.3%</td><td>8.2%</td></tr></table>						2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	受験者数	65	89	53	60	49	うち女性受験者数	2	8	6	5	4	女性の割合	3.1%	9.0%	11.3%	8.3%	8.2%
	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度																								
受験者数	65	89	53	60	49																								
うち女性受験者数	2	8	6	5	4																								
女性の割合	3.1%	9.0%	11.3%	8.3%	8.2%																								

2 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得促進

【目標】 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率 100%を目指す。

取組内容	配偶者の出産予定日が分かった段階で、「育児等プランシート」を記入し、所属長と面談を行うよう周知した。 「育児等プランシート」…休暇の種類や制度の説明があり、事前に休暇の計画をたてる。また、安心して育児できる体制を整えるため、所属長との面談へ繋げ、休暇を取得しやすく、働きやすい職場環境を整える。																												
取組結果	<table><tr><th></th><th>2021 年度</th><th>2022 年度</th><th>2023 年度</th><th>2024 年度</th><th>2025 年度</th></tr><tr><td>対象者数</td><td>8</td><td>13</td><td>6</td><td>11</td><td>4</td></tr><tr><td>取得者数</td><td>8</td><td>13</td><td>6</td><td>11</td><td>4</td></tr><tr><td>取得率</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr></table>						2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象者数	8	13	6	11	4	取得者数	8	13	6	11	4	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度																								
対象者数	8	13	6	11	4																								
取得者数	8	13	6	11	4																								
取得率	100%	100%	100%	100%	100%																								

3 年次有給休暇取得促進

【目標】 年次有給休暇取得日数 5 日以上の職員割合 100%を目指す。

取組内容	・ 年次有給休暇の計画的取得を促進（通知等） ・ 管理職等の率先した取得の協力依頼					
取組結果		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
	取得割合	89.9%	93.8%	94.2%	100%	100%

◆中東遠看護専門学校組合が設定する目標

1 年次有給休暇取得促進

【目標】年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合100%を目指す。

取組内容	・年次有給休暇の計画的取得を促進（通知等） ・管理職等への積極的な協力依頼					
取組結果		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
	取得割合	81.0%	76.2%	85.7%	79.2%	100%