

第4次鉾田市次世代育成支援対策及び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7年4月1日 策定
鉾 田 市 長
鉾 田 市 議 会 議 長
鉾 田 市 教 育 委 員 会
鉾 田 市 農 業 委 員 会
鉾田市上下水道事業管理者

鉾田市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、令和2年度から令和7年度を計画期間とした第3次鉾田市次世代育成支援対策特定事業主行動計画が策定されていました。また、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）第15条に基づき、令和2年度までを計画期間とした鉾田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が策定されていました。

両計画はともに、鉾田市、鉾田市議会、鉾田市教育委員会、鉾田市農業委員会及び鉾田上下水道事業が策定する特定事業主行動計画であり、すべての職員が個性と能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指す点で共通していること、そして、目標設定等の計画内容でも類似点が多いことから、令和3年10月1日から第3次鉾田市次世代育成支援対策特定事業主行動計画を改定し、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主計画を統合することで、両計画を一体型の計画として策定しました。

今回は、第3次計画期間が終了することから、次期計画として令和7年度から令和10年度までの4年間を計画期間とし、改めて数値目標を設定したうえで目標達成に向けた取り組みを推進してまいります。

I はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備していくため、10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。しかしながら、国においては、引き続く少子化の進行等の状況を受け、事業主における仕事と子育ての両立支援について、より一層の取り組みの推進が必要であるとして、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

銚田市においては、合併前の平成17年3月に策定された「銚田町次世代育成支援対策行動計画」を引き継ぎ、平成27年11月に「銚田市次世代育成新対策行動計画」を策定し、平成27年4月1日から令和2年3月31日までを第2次の計画期間として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

加えて、令和3年10月から計画策定の目的が類似する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」による特定事業主計画を統合することで、より効果の高い施策に取り組みました。

その後、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法（次世代法）の改正により、次世代法の有効期限が令和17年3月31日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化がより一層図られることになりました。

今期の計画においては、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとした次世代育成支援対策、また、全職員が多様な生き方に応じた働き方を実現し、仕事と家庭の両立を可能としながら、個性と能力を発揮できる職場環境づくりに取り組めます。特に、両親等の介護の必要がある職員が増加傾向にあることから、介護に関する休暇等の制度周知に取り組めます。

II 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和11年3月31日までとします。ただし、計画期間中であっても、社会経済情勢等の変化、法及び基本方針に基づく施策や本市の取り組みの実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、本計画の見直しを行います。

III 次世代育成支援及び女性活躍の推進に向けた体制整備等

目標を実現していくためには、職員一人ひとりの具体的な行動はもちろんのこと、職場全体で積極的に取り組みを推進していくことが必要です。職場内の長である所属長が、内容を理解したうえで、率先して計画を推進していくことが大切です。このことから職場内において、行動計画の実施等を引き続き管理していきます。

- ・啓発資料を作成し、配付することにより、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- ・本計画の実施状況について、年度ごとに進行管理を行い、その結果や職員ニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

IV 計画の目標に対する成果

前期の計画を策定した際に掲げた目標に対する成果は以下のとおりです。

1	出産・育児へ関心を高める事項	
	目標値	職員の出産・育児に係る諸制度について、職員の認知率を 80%とする。
	結果	諸制度の周知：未実施
2	職員の職場環境に関する事項	
	①	子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
		目標値 I 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%
		結果 I R3 55.6% R4 100% R5 100% R6 88.9%
		目標値 II 男性職員の育児参加のための休暇の取得率 60%
		結果 II R3 0.0% R4 54.5% R5 40.0% R6 55.6%
	②	育児休業等を取得しやすい環境の整備
		目標値 I 母親になった職員の育児休業取得率 100%
		結果 I R3 100% R4 100% R5 100% R6 100%
		目標値 II 父親になった職員の育児休業取得率 5%
		結果 II R3 12.5% R4 54.5% R5 60.0% R6 88.9%
	③	超過勤務の削減
		目標値 令和 6 年度の超過勤務時間数を対令和元年度比 10%削減
		結果 R6 127.7 時間/1 人あたり 令和元年度比 2.0%増加（令和元年度 125.1 時間）
	④	休暇の取得推進
		目標値 令和 6 年度の年次休暇取得率を対令和元年度比 10%向上
		結果 R6 36.67% 令和元年度比 9.2%（令和元年 33.92%）
3	管理的地位への女性職員の登用	
	目標値 I	管理的地位（部長・課長級）にある職員に占める女性の割合 10%以上
	結果 I	R3 8.3% R4 14.0% R5 16.6% R6 18.0%
	目標値 II	管理職を除く係長級以上の女性職員の割合 23%以上
	結果 II	R3 17.2% R4 17.7% R5 19.5% R6 22.0%

V 現時点での状況から行う課題の分析

- 1 出産・育児へ関心を高める事項として、第3次計画では諸制度の職員の認知率を80%とすると目標を掲げました。第3次計画期間中に、全職員に向けた制度の周知を行うことができず、該当となる職員に個別対応するのみにとどまりました。このことを受けて、第4次計画期間には、毎年庁内イントラネットを活用し必要情報の掲示・周知に努めます。
- 2 職員の職場環境の改善を図る事項として、第3次計画では以下の4点について目標を掲げました。

①子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

男性職員の配偶者の出産休暇の取得率100%という目標に対し、令和4年度及び令和5年度に取得率100%を達成する結果となりました。しかし、男性の育児参加のための休暇の取得率60%という目標に対しては、第3次計画期間中に目標を達成することはできませんでした。これは、配偶者の出産日後に育児休業を取得する男性職員の増加により、取得の必要性が低下したことが原因と考えられます。それでも、配偶者の出産日以後1年間の期間にわたり取得可能な休暇であること、また、当該出産に係る子だけではなく、小学校就学前の上の子に対しても取得可能な休暇であることから、一層の周知を図り活用を促す取組が必要です。

②育児休業等を取得しやすい環境の整備

母親になった職員の育児休業取得率100%という目標に対し、第3次計画期間中いずれの年度も100%という取得率を達成しました。また、父親になった職員の育児休業取得率5%という目標に対しても、第3次計画期間中いずれの年度も目標値を大きく上回り、職場全体に男性の育児休業取得を推進する雰囲気が浸透しています。

③超過勤務の削減

令和6年度の超過勤務時間数を対令和元年度比10%削減という目標に対し、結果は2.0%増となり、目標を達成することができませんでした。令和4年度に勤務時間を管理するシステムを導入し、管理職が部下職員の勤務時間を含めた業務状況を正確に把握したうえで、業務の進捗についての指導や、適切かつ柔軟な業務分担や業務の優先順位付け等が可能になることが見込まれていましたが、制度の複雑化やDX推進など新たな分野の導入により業務量が増加したことが原因と思われます。

④休暇の取得推進

令和6年度の年次休暇取得率を対令和元年度比10%向上という目標に対し、結果は9.2%の向上に留まりました。

令和4年度に勤務時間及び休暇の取得を管理するシステムを導入し、年次休暇の取得日数を人事担当で把握したうえで、取得日数が少ない職員に取得勧奨を行いました。目標の達成には至りませんでした。

子の看護休暇をはじめとする特別休暇について職員への周知が進み、相対的に年次休暇の取得が減ったものと分析します。しかしながら年次有給休暇は、週休日の外に「勤労から解放される日」を設け、有給とすることで職員に安んじて休養をとらせ、心身の疲労回復や労働力継続培養をはかることが本来の趣旨であることから、今後効果的な取得勧奨を推進する必要があります。

3 管理的地位への女性職員の登用について、第3次計画では以下の2について目標を掲げました。

I 管理的地位（部長・課長級）にある職員に占める女性の割合 10%以上

令和3年度に 3.8%だった管理的地位にある女性職員割合は、令和6年度には 18%まで向上し、十分な目標を達成する結果となりました。しかしながら、今後管理的地位を担うと見込まれる現在行政職給料表4級及び5級に位置する女性職員数が少ないことから、目標値の見直しについて検討する必要があります。

II 管理職を除く係長級以上の女性職員の割合 23%以上

令和3年度に 17.2%だった管理職を除く係長級以上の女性職員の割合は、令和6年度には 22.0%となり、わずかの差で目標を達成することができませんでした。目標未達成の原因としては、現在40代50代の女性職員が相対的に少ないことが要因と分析します。そのため、目標値の見直しについて検討する必要があります。

また、未就学児を抱えながら部分休業を取得して勤務継続する係長級の職員が複数名おり、職務と育児のバランスに悩む姿が見受けられます。管理職が積極的に係長級及び課長補佐級職員に対し、勤務に対する配慮や精神面のケアなど意識して対応する必要があると考えます。

VI 計画の目標

前期の計画を策定した際に掲げた目標に対する結果及び分析を踏まえ、以下の表のとおり本計画の目標を定めます。

1	出産・育児へ関心を高める事項		
	前期	職員の出産・育児に係る諸制度について、職員の認知率を <u>80%</u> となるよう努めます。	
	今期	職員の出産・育児に係る諸制度について、職員の認知率を <u>100%</u> となるよう努めます。	
2	職員の勤務環境に関する事項		
	①	子どもの出産時における父親の休暇取得の促進	
		前期	I 子どもの出産時における父親となる職員の配偶者出産休暇の目標取得率を 100% となるよう努めます。 II 男性職員の育児参加のための休暇の目標取得率を <u>50%</u> となるよう努めます。
		今期	I 継続

		II 男性職員の育児参加のための休暇の目標取得率を <u>80%</u> となるよう努めます。
	②	育児休業等を取得しやすい環境の整備等
		前期 I 母親になった職員の育児休業の目標取得率を 100% となるよう努めます。 II 父親になった職員の育児休業の目標取得率を <u>5%</u> となるよう努めます。
		今期 I 継続 II 父親になった職員の育児休業の目標取得率を <u>80%</u> となるよう努めます。
	③	介護が必要な職員のための環境の整備等
		前期 —
		今期 介護離職防止のため、仕事と介護との両立に資する制度及び措置（介護両立支援制度等）について、職員の認知率を 80% となるよう努めます。
	④	超過勤務の削減
		前期 1 年間の超過勤務時間数を対平成 26 年比 10% 削減するよう努めます。
		今期 令和 7 年度以降の一人当たりの超過勤務時間数について、毎年度、前年度を下回るよう努めます。
	⑤	休暇の取得推進
		前期 1 年間の年次有給休暇率を対平成 26 年比 10% 向上するよう努めます。
		今期 令和 7 年以降の年次有給休暇取得率を毎年 40% となるよう努めます。 ※令和 6 年の年次有給休暇取得率：36.67%
3	管理的地位（部長級及び課長級職員）等への女性職員の登用	
	前期	I 管理的地位にある職員に占める女性の割合を 10% 以上とする。 II 管理職を除く係長職以上の女性職員の割合を 23% 以上とする。
	今期	I 継続（令和 6 年 4 月 1 日現在：50 人中 9 人，18%） II 継続（令和 6 年 4 月 1 日現在：123 人中 32 人，22%）

VI 目標を達成するための取り組み

1 出産・育児へ関心を高める事項

（1）出産・育児に係る諸制度の周知徹底

- ・人事担当課は、母性保護、育児休業、休暇等各種制度を理解しやすいように、制度や運用についてまとめ、周知に努めます。また、質問や相談を随時受け付け、より丁寧な説明に努めます。
- ・管理職員は、各種制度の内容を十分理解するとともに、所属職員に適切にアドバイスができるよう努めます。
- ・職員は、各種制度の内容を理解し、仕事と子育ての両立を図るために制度を活用するよう努めます。

(2) 会議・研修等による制度の周知徹底

- ・人事担当課は、事務連絡会議等の場において、定期的に出産・育児休業等の制度を周知し、職場の意識改革を図ります。
- ・人事担当課は、育児休業等取得経験者からの体験談等を活かした研修を検討し、育児休業等の制度の周知や職員の意識啓発に努め、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

2 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・人事担当課は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている本市の特別休暇等の制度について情報提供を行います。
- ・人事担当課は、共済組合における出産費用の給付等に関する経済的支援措置について情報提供を行います。
- ・各職場において、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて環境の改善や業務分担の見直しの配慮を行います。

(2) 子どもの出産時における父親の休暇取得の促進

- ・人事担当課は、職員が出生という親子にとって最も大切な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートするために、父親の特別休暇制度の周知を図ります。
- ・所属長は、父親となる(なった)職員が、子どもが出生時に休暇を取得しやすいように、職場の雰囲気を醸成し、環境を整備することに努めます。
- ・職場においては、同僚が安心して特別休暇を取得できるよう、理解と協力に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等の取得を促進するには、職員がその制度等をよく理解することが必要です。次のとおり取り組みます。

- ・人事担当課は、育児休業、部分休業制度及び育児短時間勤務制度等に関する制度の周知に努めます。
- ・人事担当課は、育児中の職員の請求に応じて早出遅出勤務制度の説明に努め、所属長はその業務調整を行い、家庭と職場の両立を支援します。
- ・人事担当課は、育児休業等の取得手続きや共済組合における育児休業給付金等に関する経済的支援措置等について情報提供を行います。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり

職員が育児休業等を取得するには、職場の理解と協力が必要になってきます。育児休業等を取得しやすいように、次のとおり取り組みます。

- ・所属長は、妊娠を申出た職員から、産前産後休暇や育児休業等の取得に係る相談を受けたときは、出産・育児に係る制度について説明を行います。
- ・所属長は、職員から育児休業等の申請があったときは、職場内における業務分担を必要に応じて見直し、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。
- ・職場においては、安心して出産・育児に専念できるように理解と協力に努めます。
- ・所属長は、育児休業中の職員の業務の遂行について、職場内の業務分担見直しによることが困難なときは、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図るため人事担当課と検討を行います。
- ・人事担当課は、男性職員の育児休業等の取得促進について周知し、子育てに関する意識改革を図ります。

③ 育児休業取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業期間中の職員については、長期間職場から離れているため、職場復帰への不安を軽減するように次のとおり取り組みます。

- ・所属長及び人事担当課は、育児休業中の職員に対して、定期的に庁内情報、休業期間中の業務の進捗状況や制度改正等の内容など育児休業中の職員が職場の情報を共有できるよう必要な情報の提供を行います。
- ・所属長は、復職時において面談を行い、育児休業期間中の業務の説明を十分に行い、また職員が必要とする配慮や業務分担について話し合いを行います。
- ・人事担当課は、仕事と子育ての両立のための制度等に係る相談や質問に応じる場を設けます。

④ 介護を必要とする家族をもつ職員への両立支援

- ・介護離職防止のため、介護に直面した旨の申し出をした職員へ、仕事と介護との両立に資する制度及び措置（介護両立支援制度等）について、必要な情報の提供を行うとともに、制度利用の意向確認を行います。
- ・介護に直面する前の早い段階(40歳到達)で、該当する職員に対し、介護両立支援制度等に関する情報提供を行います。
- ・人事担当課は、介護と仕事の両立支援のため、制度に係る研修の実施や、相談窓口の設置を行います。

(4) 超過勤務の削減

① 育児を行う職員の時間外勤務を制限する制度の周知

- ・人事担当課は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の「深夜勤務、超過勤務及び時間外勤務の制限」に係る制度の周知を図ります。

② 「定時退庁日」の徹底

- ・ 定時退庁日を設定し、庁内情報システム等による注意喚起を図ります。
- ・ 所属長は、率先して定時退庁に努めるとともに、やむを得ない場合を除いて職員に対して定時退庁するよう実施徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

- ・ 職場において、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めます。
- ・ 職員は、定例・恒常的な業務については事務処理のマニュアル化を図り、誰もが対応できるように努めます。
- ・ 管理職員は、各職員の役割分担を明確にするとともに、全体の業務量を把握するように努めます。

④ 超過勤務の縮減

- ・ 所属長は、超過勤務の状況や縮減にむけての取り組みの重要性について認識の向上に努めます。また、自ら定時退庁に努め、超過勤務を減らす雰囲気醸成に努めます。
- ・ 所属長は、超過勤務の特に多い職員の状況把握に努めるとともに、課等及び係等における業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとる等、適切な措置をとるように努めます。また、業務量に応じた適切な人員配置がなされているか状況の把握にも努めます。

(5) 休暇の取得推進

① 年次休暇等の取得促進

- ・ 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。特に、年間取得日数が5日未満とならないよう配慮します。
- ・ 所属長は、職員が子どもの授業参観日やその他の学校行事等の出席等をあわせた年次休暇の取得促進に努めます。
- ・ 職員は、年間の年次休暇取得目標を設定し、計画的な年次休暇の取得を図ります。また、必要なときに取得できるよう、普段より相互にサポートすることに努めます。
- ・ 職場においては、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理の相互支援ができる体制づくりを図ります。

② 連続休暇の取得促進

- ・ 所属長は、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図り、職員の連続した休暇取得を奨励するよう努めます。

③ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

- ・人事担当課は、子どもの看護休暇等の特別休暇について、制度の周知徹底に努めます。
- ・所属長は、職員が取得をしやすいよう職場の雰囲気の醸成を図ります。

4 管理的地位への女性職員の登用

(1) 多様なポストへの女性職員の配置

- ・女性職員を人事・財政・政策・議会担当など、多様なポストに積極的に配置します。

(2) 人材育成の推進

- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

(3) 研修の実施

- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行います。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ・職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応に努めるようソフト面でのバリアフリーの取みを推進します。
- ・庁舎管理担当課は、来庁者の多い庁舎や施設において、妊娠中の人や乳幼児をつれた人が安心して来庁できるよう駐車場の確保やトイレ・ベビーベット等の設置等について検討します。

(2) 受動喫煙防止対策の徹底

- ・庁舎管理担当課は、職員（特に妊娠している職員及び若い女性職員）にかぎらず、施設を利用する市民（妊娠中の女性や子ども）の母性保護と健康の保持を推進するためにも、受動喫煙の防止対策を推進します。

(3) 子どもや子育てに関する地域貢献活動

① 子どもを交通事故から守るための取り組み

- ・人事担当課は、交通事故予防について、綱紀肅正通知等により職員の注意喚起を行います。
- ・職員は、公務内外を問わず常に交通法規を守ることに努めます。また、子どもを交通事故から守る活動の実施や支援に努めます。

② 地域における貢献活動の取り組み

- ・職員は、子どもが参加する行事等において、専門分野を活かした指導が実践できるよう努めます。
- ・職員は、子ども会やスポーツ少年団等の子どもや子育てに関する地域活動へ積極的に参加するよう努めます。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を推進します。

別添資料

女性職員の活躍に関する状況把握

【1】女性職員の採用割合（全部局）

一般事務職

（単位：人）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	計
男性	2	17	5	9	4	37
女性	4	10	3	7	6	30
合計	6	27	8	16	10	67

専門職（保育士・幼稚園教諭・保健師・社会福祉士・精神保健福祉士・土木職）

（単位：人）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	計
男性	2	0	0	0	1	3
女性	2	3	2	3	3	13
合計	4	3	2	3	4	16

女性職員の割合（令和6年4月1日）

	全体	うち女性職員	割合
職員数	376	150	39.7%

【2】継続勤務年数の割合（男女の差異）（全部局）

（平均勤続年数：年）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	19年2月	18年2月	18年5月	18年1月	18年7月
女性	12年8月	12年5月	12年10月	12年10月	12年11月
差（男一女）	6年4月	5年7月	5年7月	5年3月	5年8月

※再任用職員を含まない。

【3】時間外勤務の状況

職員一人当たりの各月時間外勤務時間（令和6年度支給実績）（全部局）

（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.84	9.38	8.20	8.86	8.31	6.36	8.52	10.54	13.83	8.36	8.36	8.35

【４】管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
女性管理職	１	４	６	８	９
全管理職	４９	４８	５０	４９	５０
女性の割合	２.０％	８.３％	１２％	１６.３％	１８％
前年度比（女性の割合）	５１.０％	４０６％	１４５.８％	１３５.８％	１１０.４％

※管理職は部長級及び課長級職。

【５】各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

		令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
課長補佐級	女性職員数	１１	６	４	５	７
	全体	３７	３９	３６	３７	４４
	女性の割合	２９.８％	１５.４％	１１.１％	１３.５％	１５.９％
	前年度比（女性の割合）	９６.６％	８５.２％	７２.１％	１２１.６％	１１７.７％
係長	女性職員数	１０	２０	１９	１８	２０
	全体	９０	９３	８６	７１	７９
	女性の割合	１１.１％	２１.５％	２２.１％	２５.４％	２５.３％
	前年度比（女性の割合）	６１.１％	１９３.７％	１０２.８％	１１５.０％	９９.６％
計	女性職員数	２１	２６	２３	２３	２７
	全体	１２７	１３２	１２２	１０８	１２３
	女性の割合	１６.５％	１９.７％	１８.９％	２１.３％	２２.０％
	前年度比（女性の割合）	７５.０％	１１９.４％	９５.９％	１１２.７％	１０３.３％

【６】男女の育児休業取得率及び平均取得期間（令和６年度）（全部局）

	育児休業 取得開始対象者	育児休業取得	復帰者	取得率	平均取得期間
男性職員	９	８	４	８８.８％	２.９９ 月
女性職員	８	８	０	１００.０％	１０.６５ 年

【７】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

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状況（令和６年度）（全部局）

令和６年中に新たに 育児休業が取得可能 となった男性職員数 (A)				
	配偶者出産休暇を取 得した職員数 (B)	育児参加のための休 暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇を取 得した職員数又は育 児参加のための休暇 を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも 取得した職員の数)	配偶者出産休暇と育 児参加のための休暇 を合わせて５日以上 取得した職員数 (E)
９	８	５	３	２

