

**つがる西北五広域連合
女性職員の活躍推進及び次世代育成支援対策に関する
特定事業主行動計画**

令和3年度

**つがる西北五広域連合
つがる西北五広域連合病院事業**

目 次

1	策定の趣旨	1
2	計画期間	1
3	対象職員及び計画推進体制	1
4	現状と課題	2
	(1) 採用	2
	(2) 平均継続勤務年数	3
	(3) 超過勤務時間	4
	(4) 年次休暇の取得状況	6
	(5) 正職員の男女別構成、管理職の状況	7
	(6) 男女別の育児休業等の取得状況	11
	(7) セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況	13
5	課題解決に向けた取組	14
6	数値目標	17
7	取組状況の検証・公表	17

1 策定の趣旨

女性の職業生活における活躍を迅速に推進し、もっと豊かで活力ある社会を実現していくため「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「女性活躍推進法」という。）」が、10年間の時限立法として平成27年8月に制定されました。

また、少子化対策として仕事と子育ての両立を支援するため、平成17年度から平成26年度までの時限立法として制定された「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）」が、令和6年度まで10年間延長されました。

それらに基づき、地方公共団体等では特定事業主行動計画策定が義務付けられており、平成28年度に、つがる西北五広域連合（以下「広域連合」という。）及びつがる西北五広域連合病院事業（以下「病院事業」という。）における「女性職員の活躍推進のためのつがる西北五広域連合特定事業主行動計画」を策定し、令和2年度までの5年間を前期計画期間として実施してきました。

職員全体の約7割を占めている女性職員が活躍することと、職場全体の子育てしやすい環境作りは、圏域住民により高度で質の高い医療を提供していくために極めて重要なことです。全職員が能力を十分に発揮していくことができるよう、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第13条に規定する平等の取扱の原則、成績主義の原則及び働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革」という。）に留意しつつ、女性職員の採用・登用の推進や男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進及び仕事と子育ての両立を支援する職場環境作りに積極的に取り組むことを目的に、後期計画として本計画を策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までとします。

3 対象職員及び計画推進体制

(1) 計画の対象職員、計画の推進に当たって主体となる職員

①対象職員

- ・つがる西北五広域連合職員（広域連合長が任命した職員、以下「広域連合職員」という。）
- ・つがる西北五広域連合病院事業職員（病院事業管理者が任命した職員、以下「病院事業職員」という。）

②主体となる職員

- ・所属長等（所属内に本計画の周知を図るとともに、所属内の取り組みを強力に推進する。）
- ・人事課（本計画の推進及び進捗管理を行う。）
- ・全職員（本計画に定める取組及び目標等については、広域連合職員及び病院事業職員を対象とする。ただし、広域連合職員の服務等については、五所川原市例規を準用するため、該当する制度等を対象とする。また、会計年度任用職員についても、本計画の趣旨を踏まえ、該当する制度等を対象とする。なお、本計画内に記載する取組状況の実績・数値等については、病院事業職員の正職員（以下「正職員」という。）のみとする。）

(2) 各任命権者（広域連合長及び病院事業管理者）の役割

各任命権者は、計画の実施状況を点検し、必要に応じ、共同で計画の見直し等を行います。また、毎年1回、本計画の策定に当たり状況を把握した項目について、広域連合ホームページ等により公表します。

4 現状と課題

(1) 採用

正職員の行政職については、ほとんどが広域連合構成市町からの派遣職員（以下「派遣職員」という。）で構成されています。

そのため、病院事業の医療職員のみ採用しており、令和2年度の採用実績において正職員における女性の割合は、医師が33.3%、医療技術職で28.6%、看護職が84.0%、全体で58.0%となっています。

新規採用において、女性職員の割合が高い水準にあることから、男性職員とのバランスに考慮しながら、今後も性別に関わらず優秀な人材の確保に努めていくことが求められます。

■令和2年度の採用状況

(単位：人)

区 分	正職員（採用者数）			
	医師等	医療技術職	看護職	全 体
男 性	12	5	4	21
女 性	6	2	21	29
合 計	18	7	25	29
女性の割合	33.3%	28.6%	84.0%	58.0%

■平成27年度の採用状況

(単位：人)

区 分	正職員（採用者数）			
	医師等	医療技術職	看護職	全 体
男 性	15	4	3	22
女 性	2	10	24	36
合 計	17	14	27	58
女性の割合	11.8%	71.4%	88.9%	62.1%

■採用者の女性の割合比較

区 分	正職員			
	医師等	医療技術職	看護職	全 体
令和2年度	33.3%	28.6%	84.0%	58.0%
平成27年度	11.8%	71.4%	88.9%	62.1%
増 減	21.5%	△42.8%	△4.9%	△4.1%

備 考

- 「医師等」とは、医師及び歯科医師とする。(以下同じ。)
- 「医療技術職」とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、管理栄養士、栄養士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、歯科衛生士、歯科技工士とする。(以下同じ。)
- 「看護職」とは、看護師、助産師、保健師及び准看護師とする。(以下同じ。)
- 正職員数は、再任用職員を含む。(以下同じ。)
- 平成27年度の数値は、精査により前期計画に示したのから修正しています。

(2) 平均継続勤務年数

令和2年4月1日現在における男女別平均継続勤務年数は、男性4.3年、女性6.0年となっていますが、病院事業が広域連合に経営統合された平成24年4月1日以降の勤務年数で集計しているため、最長でも8年となり、実質の継続勤務年数とは異なります。

また、行政職については、派遣職員の派遣期間満了に伴う人事異動により、平均3年前後となっています。

■平均継続勤務年数の状況（令和2年4月1日現在） （単位：年）

区 分	正 職 員				全 体
	医 師 等	医療技術職	看護職	行政職	
男 性	3.9	5.6	4.8	2.2	4.3
女 性	2.4	5.0	6.4	3.6	6.0
全 体	3.7	5.3	6.2	2.6	5.5

■平均継続勤務年数の状況（平成27年4月1日現在） （単位：年）

区 分	正 職 員				全 体
	医 師 等	医療技術職	看護職	行政職	
男 性	1.8	2.7	2.6	1.7	2.2
女 性	0.7	2.0	2.6	2.1	2.5
全 体	1.7	2.4	2.6	2.1	2.4

■平均継続勤務年数の比較

区 分	正 職 員				全 体
	医 師 等	医療技術職	看護職	行政職	
令和2年度	3.7	5.3	6.2	2.6	5.5
平成27年度	1.7	2.4	2.6	2.1	2.4
増 減	2.0	2.9	3.6	0.5	3.1

備 考

平成27年度の数値は、精査により前期計画に示したものを修正しています。

(3) 超過勤務時間

令和元年度における管理職以外の正職員 1 人当たりの年間平均超過勤務時間は 7.5 時間、前期計画策定前である平成 27 年度の年間平均 9.9 時間と比較すると、2.4 時間の削減となっています。

超過勤務を行った正職員（以下「超過勤務職員」という。） 1 人当たりの年間平均超過勤務時間は 9.6 時間、平成 27 年度の年間平均 12.1 時間と比較すると、2.5 時間の削減となっています。

また、働き方改革による超過勤務時間の上限規制が導入されました。

対策として、タイムレコーダーによる出退勤時間の把握、超過勤務時間月 45 時間を超える職員が所属する施設の事務部長等に対して、是正するよう通知する等の対応をしています。

(※)「管理職」とは、管理職手当を支給されている職員で、医師等においては医長以上、医療技術職及び看護職においては主幹以上、行政職においては副参事以上の職員とします。

(以下同じ。)ただし、派遣職員は派遣元の規定による給与等が適用されるため、これによらない場合があります。

■管理職以外の正職員 1 人当たりの月ごとの超過勤務時間（令和元年度）

区 分	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	平均
①正職員数（人）	589	587	587	584	583	583	582	581	580	578	578	577	582.4
②超過勤務総時間数	4,976	5,079	3,847	4,165	3,858	4,665	4,336	4,193	4,002	5,061	4,145	3,784	4,342.6
③正職員 1 人当たりの平均（時間）	8.4	8.7	6.6	7.1	6.6	8.0	7.5	7.2	6.9	8.8	7.2	6.6	7.5
④平成 27 年度の正職員 1 人当たりの平均（時間）	10.1	11.5	9.8	9.8	10.0	9.6	10.0	9.9	9.8	9.5	8.9	9.2	9.9
⑤「③」と「④」の差（時間）	△1.7	△2.8	△3.2	△2.7	△3.4	△1.6	△2.5	△2.7	△2.9	△0.7	△1.7	△2.6	△2.4
⑥月 45 時間超の職員数（人）	6	11	9	6	5	9	4	5	6	6	4	5	6.3

備 考

管理職以外の正職員は、時間外勤務手当の支給状況から数値を算出（以下同じ。）

■管理職以外の超過勤務職員 1 人当たりの月ごとの超過勤務時間（令和元年度）

区 分	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	平均
①超過勤務職員（人）	471	478	443	448	426	460	452	440	459	465	437	412	449.3
②超過勤務職員 1 人当たりの平均（時間）	10.6	10.6	8.7	9.3	9.1	10.1	9.6	9.5	8.7	10.9	9.5	9.2	9.6
③平成 27 年度の超過勤務職員 1 人当たりの平均（時間）	13.4	14.2	12.2	12.3	12.4	11.8	12.2	12.0	11.5	11.3	10.8	11.1	12.1
④「②」と「③」の差（時間）	△2.8	△3.6	△3.5	△3.0	△3.3	△1.7	△2.6	△2.5	△2.8	△0.4	△1.3	△1.4	△2.5

■管理職の超過勤務時間に関する状況（令和元年度）

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
①全管理職員数（人）	121	121	121	121	121	121	123	124	124	124	124	124	122
② 管理職員数（人）	46	46	46	46	46	46	45	45	45	45	45	45	46
③超過勤務総時間数 ※備考1	351	311	319	351	289	424	561	493	526	469	441	530	422.1
④管理職1人当たりの 超過勤務平均 (時間)	7.6	6.8	6.9	7.6	6.3	9.2	12.5	11.0	11.7	10.4	9.8	11.8	9.3
⑤医師を除く管理職1 人当たりの平均 (時間)	9.2	7.2	7.3	9.6	7.6	8.7	7.9	7.9	9.4	8.5	7.9	9.3	8.3
⑥医師の管理職1人当 たりの平均(時間) ※備考2	4.6	5.9	6.3	5.8	3.8	10.3	21.7	17.0	16.3	14.3	13.7	16.7	11.3

備 考

- 1 管理職は時間外勤務手当が支給されないため、出退勤システムの退勤時間から算出しています。
ただし、つがる総合病院及び病院運営局は、出退勤システム導入が令和2年度からであるため、
②以降の数値に含まれていません。
- 2 ⑥のうち、一部職員は4月から8月まで出勤簿管理であるため、数値に含まれていません。

(4) 年次休暇の取得状況

職員の年次休暇の平均取得日数^{*1}は、令和元年度実績では全体で10.3日であり、年次休暇の平均取得率^{*2}は49.8%となっています。職種別では、医師等の平均取得日数が6.4日、平均取得率32.9%と最も低く、医療技術職が12.0日、60.0%と最も高くなっています。

働き方改革により、年又は年度ごとに年次休暇を10日以上付与される職員に対して、1日又は半日単位で5日以上取得が義務化されました。

対策として、一定の時期に年次休暇取得状況を調査し、取得日数が少ない職員が所属する施設の事務部長等に対して、取得時期を指定するよう依頼するなどの対応をしています。

(※1)平均取得日数…総取得日数/職員数

(※2)平均取得率…総取得日数/総付与日数

■年次休暇：1人当たりの平均取得日数と平均取得率について（令和元年度）

区 分	平均取得日数	平均取得率
医 師 等	6.4日	32.9%
医療技術職	12.0日	60.3%
看 護 職	10.3日	52.5%
行 政 職	9.7日	48.6%
全 体	10.3日	52.0%

備 考

- 1 1日又は半日単位で取得した年次休暇の数値。
- 2 年次休暇を付与された年又は年度において、全期間を在職した正職員を対象に調査。

(5) 正職員の男女別構成、管理職の状況

令和2年4月1日現在の正職員における男女別の割合は、男性224名、女性490名となっており、女性の割合が68.6%と全体の約7割を占めています。前期計画策定前の平成27年度と比較すると、女性の割合が3.5%減少していますが、大きな差異はありません。

また、管理職のうち、女性の割合は32.5%となっており、平成27年度と比較すると3.6%減少していますが、上記同様に大きな差異はありません。

■令和2年4月1日の職員状況

(単位：人)

区 分	正職員				全 体
	医師等	医療技術職	看護職	行政職	
男 性	61	84	36	43	224
女 性	7	70	396	17	490
合 計	68	154	432	60	714
女性の割合	10.3%	45.5%	91.7%	28.3%	68.6%

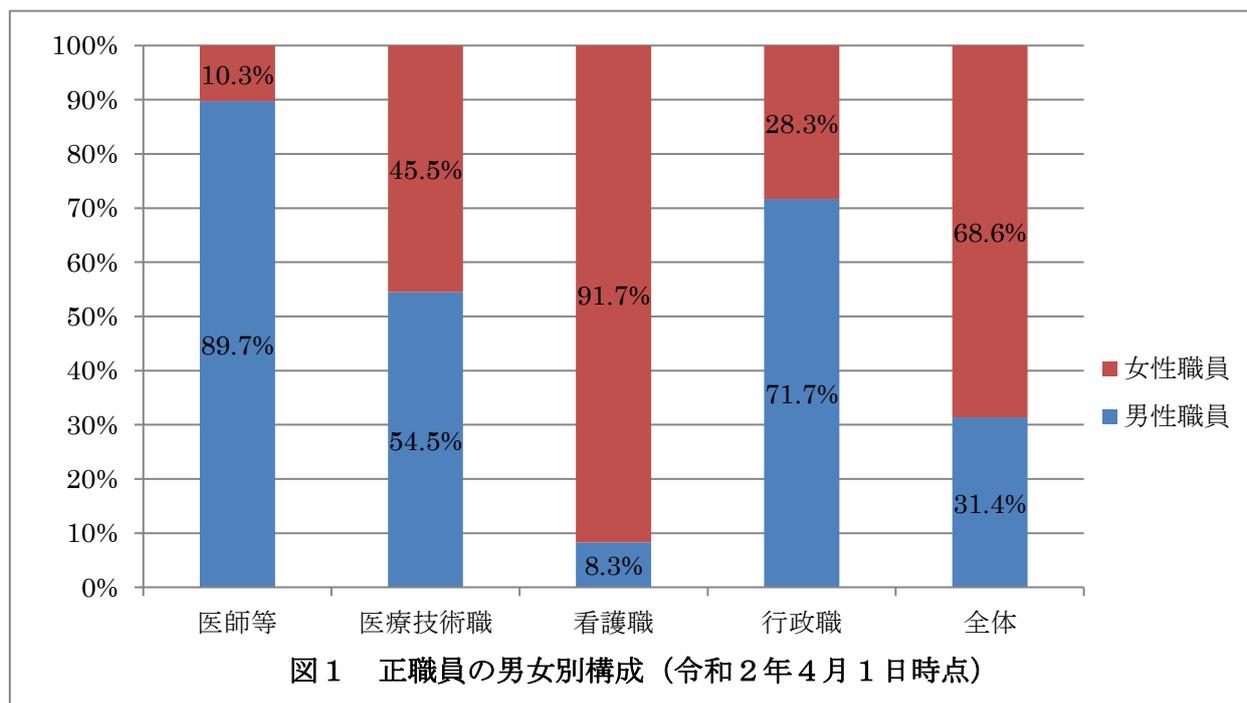
■平成27年4月1日の職員状況

(単位：人)

区 分	正職員				全 体
	医師等	医療技術職	看護職	行政職	
男 性	56	64	23	42	185
女 性	7	58	400	14	479
合 計	63	122	423	56	664
女性の割合	11.1%	47.5%	94.6%	25.0%	72.1%

■正職員数の女性の割合比較

区 分	正職員				全 体
	医師等	医療技術職	看護職	行政職	
令和2年度	10.3%	45.5%	91.7%	28.3%	68.6%
平成27年度	11.1%	47.5%	94.6%	25.0%	72.1%
増 減	△ 0.8%	△ 2.0%	△ 2.9%	3.3%	△ 3.5%



■管理職の男女別人数と女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

（単位：人）

区分	男性職員	女性職員	全体	女性職員の割合
医師等	52	5	57	8.8%
医療技術職	16	2	18	11.1%
看護職	0	31	31	100.0%
行政職	11	0	11	0.0%
合計	79	38	117	32.5%

■平成27年度との管理職男女比（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区分	男性職員	女性職員	全体	女性職員の割合
令和2年度	79	38	117	32.5%
平成27年度	73	41	114	36.0%
増減	6	△3	3	△3.5%

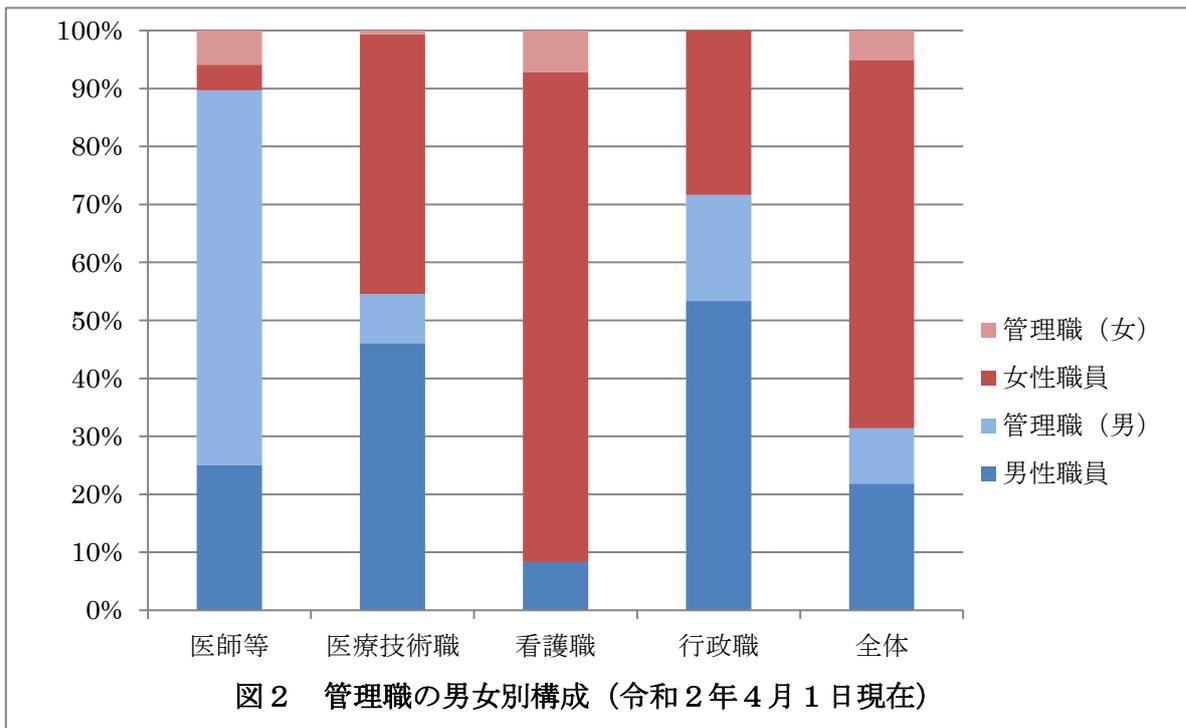
■職種別女性職員の管理職の割合（令和2年4月1日現在）

（単位：人）

区分	女性職員数	うち管理職	管理職の割合
医師等	7	5	71.4%
医療技術職	70	2	2.9%
看護職	396	31	7.8%
行政職	17	0	0.0%
合計	490	38	7.8%

備考

後期計画における「管理職」と、前期計画における「管理的地位にある職員」は職級範囲が異なるため、平成27年度の数値は前期計画に示したのから修正しています。



■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

①医師等

（単位：人）

区分	男性職員	女性職員	全体	女性職員の割合	給料表の級
院長級	4	0	4	0.0%	4級
副院長級	10	0	10	0.0%	3級
科長・医長級	38	5	43	11.6%	2級
医員級	9	2	11	18.2%	1級
合計	61	7	68	10.3%	

②医療技術職

（単位：人）

区分	男性職員	女性職員	全体	女性職員の割合	給料表の級
局長・部長級	5	0	5	0.0%	6級
副部長・技師長・主幹級	22	13	35	37.1%	5級
主任級	8	5	13	38.5%	4級
一般職級	45	51	96	53.1%	3・2・1級
合計	80	69	149	46.3%	

③看護職

（単位：人）

区分	男性職員	女性職員	全体	女性職員の割合	給料表の級
局長・部長級	0	3	3	100.0%	6級
副部長・師長・主幹級	3	149	152	98.0%	5級
主任級	4	40	44	90.9%	4級
一般職級	28	194	222	87.4%	3・2・1級
合計	35	386	421	91.7%	

④行政職

（単位：人）

区分	男性職員	女性職員	全体	女性職員の割合	給料表の級
部長・事務長級	5	0	5	0.0%	7・6級
課長・次長級	6	1	7	14.3%	5級
課長補佐・主幹級	15	7	22	31.8%	4級
係長・主査級	6	6	12	50.0%	3級
主任・主事級	8	3	11	27.3%	2・1級
合計	40	17	57	29.8%	

備考

「各役職段階にある職員」とは、再任用職員を除いた正職員で、実際に役職に就いている職員とは異なり、各役職に相当する給料表級が適用されている職員とする。（以下同じ。）

■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の平均伸び率（各年度4月1日現在）

（単位：人）

区 分		H 2 9	H 3 0	R 1	R 2	平均伸び率
医師等	院 長 級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	副 院 長 級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	科 長 ・ 医 長 級	12.2%	10.0%	13.6%	11.6%	△ 0.2%
	医 員 級	11.1%	25.0%	0.0%	18.2%	2.4%
医療技術職	局 長 ・ 部 長 級	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	△ 4.2%
	副部長・技師長・主幹級	39.5%	39.0%	39.5%	37.1%	△ 0.8%
	主 任 級	57.1%	44.4%	33.3%	38.5%	△ 6.2%
	一 般 職 級	52.6%	53.6%	54.7%	53.1%	0.2%
看護職	局 長 ・ 部 長 級	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%
	副部長・師長・主幹級	97.6%	97.1%	97.5%	98.0%	0.1%
	主 任 級	93.3%	93.2%	91.5%	90.9%	△ 0.8%
	一 般 職	89.0%	89.0%	88.4%	87.4%	△ 0.6%
行政職	部長・事務長級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	課 長 ・ 次 長 級	30.0%	28.6%	14.3%	12.5%	△ 5.8%
	課長補佐・主幹級	40.0%	36.8%	34.8%	33.3%	△ 2.2%
	係 長 ・ 主 査 級	45.0%	50.0%	46.2%	43.8%	△ 0.4%
	主 任 ・ 主 事 級	25.0%	22.2%	26.7%	25.0%	0.0%
全 体		70.8%	70.3%	69.3%	68.4%	△ 0.8%

（※）平均伸び率計算例

$$\{ (H30 - H29) + (R1 + H30) + (R2 + R1) \} \div 3$$

(6) 男女別の育児休業等の取得状況

令和元年度中の育児休業取得者のうち女性職員は48名、取得率は56.3%ですが、男性職員の取得者は0名という状況です。

また、男性職員の育児に関する休暇である、配偶者出産休暇^{※1}の取得者数は8名、育児参加のための休暇^{※2}の取得者数は3名となっています。

女性が仕事と家庭を両立していくために、男性職員が育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を利用し、積極的に育児に参加していくことが必要です。男性職員の休暇取得向上に向け、所属長は男性職員に対して制度の活用を働きかけるとともに、これらの制度を利用しやすくするため、周囲の職員の意識啓発や職場環境の改善が求められます。

(※1)「配偶者出産休暇」とは、職員の妻が出産する場合、入退院の付き添いや出生に係る届出等をするとき、最大3日取得できる休暇。

(※2)「育児参加のための休暇」とは、職員の妻が出産する場合で、当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育するときに、最大5日取得できる休暇。

■令和元年度に育児休業を取得した職員の承認期間 (単位：人)

区分	対象職員数	育児休業承認期間				合計	取得率
		～6月	6月～1年	1年～2年	2年～		
男性職員	18	0	0	0	0	0.0%	
女性職員	48	1	19	6	0	27	56.3%
合計	66	1	19	6	0	27	40.9%

■平成27年度に育児休業を取得した職員の承認期間 (単位：人)

区分	対象職員数	育児休業承認期間				合計	取得率
		～6月	6月～1年	1年～2年	2年～		
男性職員	8	1	0	0	0	1	12.5%
女性職員	18	1	13	4	0	18	100.0%
合計	26	2	13	4	0	19	73.0%

■男女別の育児休業取得率の比較

区分	令和元年度	平成27年度	取得率の増減
男性職員	0.0%	12.5%	△ 12.5%
女性職員	56.3%	100.0%	△ 43.7%
合計	40.9%	73.0%	△ 32.1%

■配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数

区分	対象職員数	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
令和元年度	14人	8人	57.1%	20日	2.5日
平成27年度	28人	0人	0.0%	0日	0日

■育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和元年度）

区分	対象職員数	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
令和元年度	14人	3人	21.4%	15日	5日
平成27年度	28人	0人	0.0%	0日	0日

■配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況

区分	5日以上		5日未満	
	取得者数	割合	取得者数	割合
令和元年度	3人	21.4%	11人	78.6%
平成27年度	0人	0.0%	0人	0.0%

備考

- 1 対象職員数については、扶養及び児童手当情報等を基に、令和2年3月31日時点で3歳未満の子を持つ職員を計上。
- 2 平均取得日数は、休暇を取得した職員1人当たりの平均取得日数。

(7) セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

令和元年度におけるセクシュアル・ハラスメント等[※]に関する相談窓口への相談件数は0件となっています。

つがる西北五広域連合病院事業職員のハラスメントの防止等に関する規程（平成30年病院事業管理規程第9号）に基づき、平成30年8月に「つがる西北五広域連合病院事業職員ハラスメント防止等に関する指針」を策定しており、ハラスメントに関する対応等について整備しています。また、ハラスメント防止等に関する研修も行っています。

(※)「セクシュアル・ハラスメント等」とは、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを含みます。

■セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・つがる西北五広域連合病院事業職員のハラスメントの防止等に関する規程（平成30年病院事業管理規程第9号）
- ・つがる西北五広域連合病院事業職員ハラスメント防止等に関する指針（平成30年8月策定）
- ・ハラスメント防止等に関する相談員研修（平成30年度実施）
- ・ハラスメント防止研修（令和元年度・令和2年度実施）

5 課題解決に向けた取組

各種統計データ等を踏まえ、具体的な取組み内容を設定します。

取組目標①：女性職員の活躍支援に向けた取組み

○女性職員の能力向上と活躍に向けた取組み

①人材育成機会の充実

女性職員が、これまで経験していない業務を担当することが、キャリアアップに当たって重要であることから、女性職員が従事する業務の拡大に努めます。また、多様な経験を積むために広域連合内での人事交流を進めていきます。

②業務上有益な資格取得の推進

職員個々の能力の向上を図り、より高度で質の高い医療を提供するとともに、地域医療を担う拠点病院としての役割を適切に果たすため、業務上有益な資格の取得を支援します。

③配置・職務内容見直し

仕事に対する意欲向上ややりがいを実感できるように、本人の資質や意向を考慮しながら配置や職務内容等の見直しを行います。

○女性管理職への登用推進に向けた取組み

①女性職員の積極的登用

能力・実績に基づき、女性職員を積極的に上位職への登用を推進します。

②ロールモデル（手本となる職員）となる人材の育成

管理職員へのステップとなる主任等への積極的な登用等により、ロールモデルとなる人材を育成します。

③育児中の職員等に配慮した登用方法等の検討

男性女性を問わず、育児休業等により業務から長期間離れた場合であっても、復職後の人事評価を勘案し、登用に際して十分配慮します。

また、勤務時間に制限が生じる職員については、業務の状況を踏まえ、勤務を継続できるよう配慮します。

④管理職員の意識改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。そのためにまず管理職員の意識を変え、同僚又は部下である女性が意欲を持てるよう支援するマネジメントについて学ぶ機会（研修等）を設けます。

⑤家事・育児を積極的に行う男性ロールモデルの紹介

女性が仕事で能力を発揮しながら家庭生活との両立を実現するためには、男性の家庭生活への参画の促進が不可欠であることから、育児休業を取得した男性職員や、家庭生活に積極的に関わる男性職員を紹介し、家事・育児への参画の推進の雰囲気醸成を図ります。

取組目標②：仕事と家庭の両立支援に向けた取り組み

○ワーク・ライフ・バランスの推進

超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得率の向上のための意識啓発等を進め、各部署において休暇を取得しやすい職場を実現するために、上司・同僚の理解が必要不可欠であり、職場全体での環境改善を進めることが必要です。また、男女を通じた総労働時間の縮減を図るとともに、柔軟な働き方を可能にする勤務形態の検討や子育てや家族の介護を支援する制度の周知徹底を進め、全職員がより一層働きやすい職場づくりに努めます。

①早出遅出勤務及び時差出勤制度の積極的活用

早出遅出勤務^{*1}や時差出勤制度^{*2}など、各種制度の周知や見直しに努め、あわせて育児や介護といった職員のさまざまな状況に対応した働き方の選択肢の拡充に向けて積極的に取り組んでいきます。

(※1) 早出遅出勤務： 小学校入学前の子を養育する職員又は要介護者を介護する職員がその養育又は介護のため、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務できる制度

(※2) 時差出勤制度： 職員の健康保持及び超過勤務を抑制するため、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務できる制度

②休暇制度の見直し

男性職員による育児に関する休暇の取得が進まない背景には、休暇の取得要件がニーズに合わない場合等が考えられることから、国や他自治体の事例等を参考に、男性職員を含む全職員が取得しやすい休暇制度となるよう、随時見直しを図っていきます。

③超過勤務の縮減

超過勤務時間数の上限を超えないよう適正な人員配置、業務内容の見直し等で、所属ごとの業務量の分散を図り、業務効率化を目指します。

また、タイムレコーダーにより出退勤時間を把握するとともに、超過勤務時間数の上限を超える職員の所属長に対し、是正を求めています。

○育児休業中の職員への情報提供

育児休業中の職員に対し、業務に関連する諸制度の動向や業務状況などの情報を随時提供し、職場復帰に支障のないような支援を検討します。

○男性職員の育児参加の推進

男性の育児参加を促進するため、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境を目指し、職場における意識改革を促すとともに、子を養育している男性職員自身が育児参加への意識を高めるような啓発活動を進めます。また、育児参加のための休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）の制度の周知を進めます。

○不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

男性女性を問わず、職員が働きながら不妊治療を受けられるような職場環境の醸成等を図っていきます。

取組目標③：職場環境の整備

○ハラスメント対策の着実な推進

ハラスメント対策等に関する規程及び指針等は整備済みであり、研修も実施しています。

今後は意識啓発を図るため、研修等は毎年1回実施していきます。ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備を更に進めていきます。

○業務効率化に向けた取り組み

タイムマネジメントなどの研修の実施を検討するほか、効率的な業務運営を管理職の人事評価に反映させるなど、業務効率化に資する取り組みを推進します。

6 数値目標

本計画においては、諸課題を踏まえ、以下のとおり数値目標を設定し、計画の進捗を検証しながら取り組みを進めます。

①配偶者出産休暇の取得率及び1人当たりの平均取得日数

・取得率	<u>令和7年度 100%</u>	(令和元年度実績	57.1%
・取得日数	<u>3日</u>	(2.5日)

②男性職員の育児参加のための休暇1人当たりの平均取得日数

・取得率	<u>令和7年度 100%</u>	(令和元年度実績	21.4%
・取得日数	<u>5日</u>	(5日)

③男性職員の育児休業取得率

・取得率	<u>令和7年度 30%</u>	(令和元年度実績	0.0%)
------	------------------	----------	-------

④年次有給休暇の1人当たりの年間平均取得日数

・取得日数	<u>令和7年度 12日以上</u>	(令和元年度実績	10.3日)
	※ 1日又は半日単位での年次休暇の取得日数		

7 取組状況の検証・公表

(1) 取組状況や実績の公表

本計画において設定した数値目標や、本計画に掲載した調査項目については、年度ごとに調査・集計をし、数値目標の達成状況等を検証するとともに、ホームページ等で公表します。

(2) 計画の見直し等

本計画は、女性活躍推進法の施行期間（10年間）の後期計画と位置付けており、計画期間は女性活躍推進法終了までの5年間とするものの、計画期間中においても、国の施策の動向や社会情勢の変化などを踏まえ、必要に応じ見直しを検討します。