

**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第2次特定事業主行動計画**

**令和8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) 年次休暇等の取得状況	5
	(5) 職員の男女別構成、管理職の状況	6
	(6) 男女別の育児休業等の取得状況	10
	(7) ハラスメント相談窓口	12
5	課題解決に向けた取り組み	13
6	数値目標	16
7	取組状況の検証・公表	16

## 1 策定の趣旨

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15年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が、平成27年には女性の職業生活における活躍を迅速に推進し、豊かで活力ある社会を実現していくことを目指し、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が、それぞれ10年間の時限立法として制定されました。その後、次世代育成法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日まで延長されています。

地方公共団体等には、これらの法に基づき、特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。つがる西北五広域連合（以下「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。）では平成28年10月から令和8年3月31日までを計画期間とし、職員の仕事と家庭の両立等を支援する取組を実施してきたところですが、本計画はこれに引き続くものとして策定します。

連合及び病院事業職員全体に占める女性の割合は令和6年4月1日時点で約68.2%となっており、特に病院事業で女性職員が活躍することは、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。全ての職員がその個性と能力を十分に発揮していくことができるよう、「地方公務員法第13条に規定する平等の取扱いの原則及び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（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）の推進に積極的に取り組むことを目的に、本計画を策定するものです。

## 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（前期計画期間）

## 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

- ・連合職員（連合長が任命した職員）
- ・病院事業職員（病院事業管理者が任命した職員）

#### 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、所属内の取組を強力に推進）
- ・人事課（本計画の推進及び進捗管理）
- ・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します。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します。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します。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、正職員のみを対象とします。）

### （2）各任命権者（連合長及び病院事業管理者）の役割

各任命権者は、計画の実施状況を年度ごとに点検し、必要に応じ、共同で計画の見直しなどを行います。

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、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

正職員については、行政職はほとんどが派遣職員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6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21.7%、医療技術職54.5%、看護職90.0%、全体で53.7%となっています。

新規採用において、女性職員の割合が半数以上であることから、男性職員とのバランスに考慮しながら、今後も性別にかか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6年度の採用状況

(単位：人)

	正職員(採用者数)			
	医師等	医療技術職	看護職	全体
男性	18	5	2	25
女性	5	6	18	29
合計	23	11	20	54
女性の割合	21.7%	54.5%	90.0%	53.7%

#### ■令和2年度の採用状況

(単位：人)

	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	50
女性の割合	33.3%	28.6%	84.0%	58.0%

#### ■採用者の女性割合比較

	正職員			
	医師等	医療技術職	看護職	全体
令和6年度	21.7%	54.5%	90.0%	53.7%
令和2年度	33.3%	28.6%	84.0%	58.0%
増減	△11.6%	25.9%	6.0%	△4.3%

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。)

## (2) 平均継続勤務年数

令和6年4月1日時点の男女別平均継続勤務年数は、男性5.9年、女性8.0年となっています（病院事業が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）。

また、行政職については、派遣職員の任期満了に伴う人事異動により、平均3.4年となっています。

### ■平均継続勤務年数の状況（令和6年4月1日時点） （単位：年）

	正職員				
	医師等	医療技術職	看護職	行政職	全体
男性	5.1	7.9	6.4	3.0	5.9
女性	3.6	7.0	8.5	4.6	8.0
全体	4.9	7.1	8.0	3.4	7.4

### ■平均継続勤務年数の状況（令和2年4月1日時点） （単位：年）

	正職員				
	医師等	医療技術職	看護職	行政職	全体
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比較 （単位：年）

	正職員				
	医師等	医療技術職	看護職	行政職	全体
令和6年度	4.9	7.1	8.0	3.4	7.4
令和2年度	3.7	5.3	6.2	2.6	5.5
増減	1.2	1.8	1.8	0.8	1.9

### (3) 超過勤務時間

令和6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時間、令和元年度の年間平均7.5時間と比較すると、0.5時間(30分)の減となっています。

働き方改革により超過勤務時間の上限規制が導入され、対策として超過勤務時間月4.5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の通知を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6年度)

	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)	641	636	639	639	638	637	638	638	639	639	639	638	
②超過勤務総時間数	4,497	4,838	3,995	3,901	4,340	4,898	3,886	3,915	5,074	5,725	4,008	4,612	4,474.1
③正職員1人当たりの平均(時間)	7.0	7.6	6.3	6.1	6.8	7.7	6.1	6.1	7.9	9.0	6.3	7.2	7.0
④令和元年度の正職員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
⑤「③」と「④」の差(時間)	△1.4	△1.1	△0.3	△1.0	0.2	△0.3	△1.4	△1.1	1.0	0.2	△0.9	0.6	△0.5
⑥月4.5時間超の職員数(人)	9	17	9	11	11	10	8	8	18	15	5	12	11.1

備考

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6年度)

	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超過勤務職員数(人)	494	506	486	455	454	515	468	468	507	514	462	457	
②超過勤務職員1人当たりの平均(時間)	9.1	9.6	8.2	8.6	9.6	9.5	8.3	8.4	10.0	11.1	8.7	10.1	9.2
③令和元年度の超過勤務職員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	9.7
④「②」と「③」の差(時間)	△1.5	△1.0	△0.5	△0.7	0.5	△0.6	△1.3	△1.1	1.3	0.2	△0.8	0.9	△0.5

#### (4) 年次休暇の取得状況

正職員の年次休暇平均取得日数<sup>\*1</sup>は令和6年度実績で13.2日、平均取得率<sup>\*2</sup>は66.2%となっています。職種別では、医師等の平均取得日数が5.6日、平均取得率28.0%と最も低く、医療技術職が14.7日、73.5%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日以上の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（令和6年度）

区分	平均取得日数	平均取得率
医師等	5.6日	28.0%
医療技術職	14.7日	73.5%
看護職	14.0日	69.9%
行政職	12.2日	60.8%
全体	13.2日	66.2%

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6年4月1日現在の正職員男女別の人数は、男性241人、女性517人となっており、女性の割合は68.2%となっています。また、管理職のうち女性は32.2%でした。

■令和6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	65	85	46	45	241
女 性	9	78	412	18	517
合 計	74	163	458	63	758
女性の割合	12.2%	47.9%	90.0%	28.6%	68.2%

■令和2年4月1日の職員状況

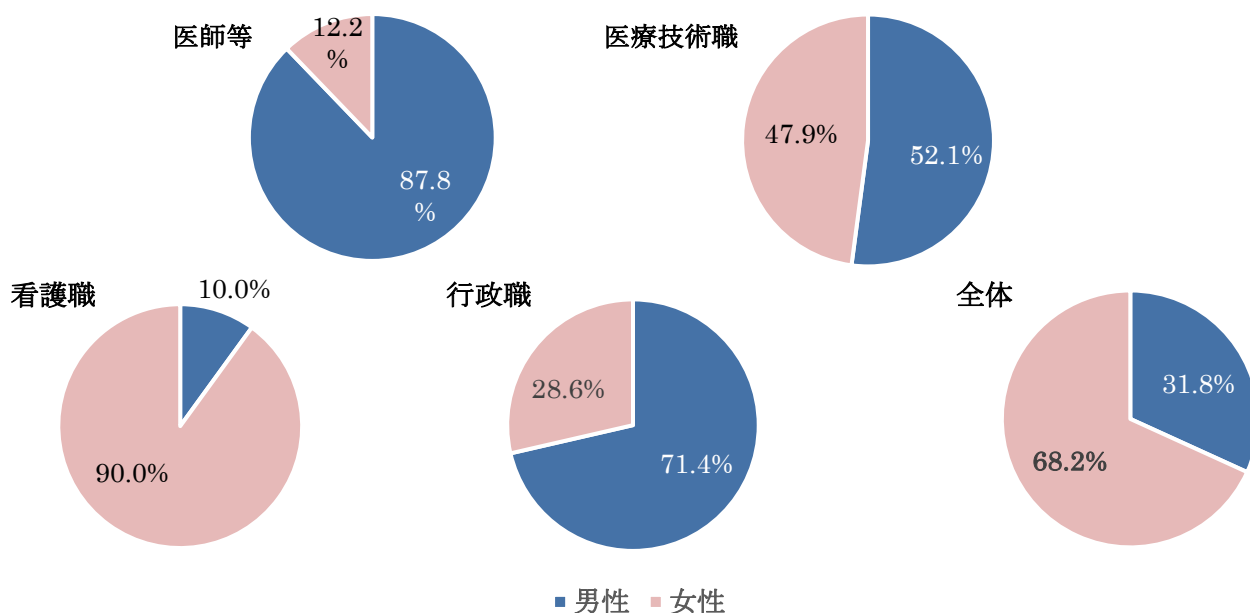
(単位：人)

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%

■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6年度	12.2%	47.9%	90.0%	28.6%	68.2%
令和2年度	10.3%	45.5%	91.7%	28.3%	68.6%
増 減	1.9%	2.4%	△1.7%	△0.3%	△0.4%

正職員の男女別構成（令和6年4月1日時点）



■管理職の男女別人数と女性職員の割合（令和6年4月1日時点）（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	56	5	61	8.2%
医療技術職	13	5	18	27.8%
看 護 職	1	28	29	96.6%
行 政 職	10	0	10	0.0%
合 計	80	38	118	32.2%

■管理職男女比（いずれも4月1日時点）（単位：人）

区 分	男性職員	女性職員	全 体	女性職員の割合
令和6年度	80	38	118	32.2%
令和2年度	79	38	117	32.5%
増 減	1	0	1	△0.3%

■職種別女性職員の管理職の割合（令和6年4月1日時点）（単位：人）

区 分	女性職員	うち管理職	管理職の割合
医 師 等	9	5	55.6%
医療技術職	78	5	6.4%
看 護 職	412	28	6.8%
行 政 職	18	0	0.0%
合 計	517	38	7.4%

■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和6年4月1日時点）

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	13	0	13	0.0%	3級
科長・医長級	40	5	45	11.1%	2級
医 員 級	8	4	12	33.3%	1級
合 計	65	9	74	12.2%	

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	4	1	5	20.0%	6級
副部長・技師長・主幹級	24	11	35	31.4%	5級
主 任 級	5	12	17	70.6%	4級
一 般 職 級	49	51	100	51.0%	3・2・1級
合 計	82	75	157	47.8%	

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	7	129	136	94.9%	5級
主 任 級	7	63	70	90.0%	4級
一 般 職 級	31	202	233	86.7%	3・2・1級
合 計	45	397	442	89.8%	

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	5	1	6	16.7%	5級
課長補佐・主幹級	11	7	18	38.9%	4級
係 長 ・ 主 査 級	15	3	18	16.7%	3級
主 任 ・ 主 事 級	9	7	16	43.8%	2・1級
合 計	45	18	63	28.6%	

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（各年度4月1日時点）

（単位：人）

区 分		R 3	R 4	R 5	R 6	伸び率 (R 6 - R 3)
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	13.6%	16.3%	12.8%	11.4%	△2.2%
	医 員 級	50.0%	25.0%	71.4%	33.3%	△16.7%
医療技術職	局 長 ・ 部 長 級	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%
	副部長・技師長・主幹級	33.3%	36.4%	38.7%	31.4%	1.9%
	主 任 級	42.9%	46.7%	53.3%	70.6%	27.7%
	一 般 職 級	56.7%	53.1%	52.5%	51.5%	△5.2%
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	96.9%	96.3%	95.6%	94.9%	△2.0%
	主 任 級	91.1%	90.6%	90.6%	90.0%	△1.1%
	一 般 職	87.6%	87.6%	86.2%	86.7%	△0.9%
行政職	部 長 ・ 事 務 長 級	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	課 長 ・ 次 長 級	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
	課長補佐・主幹級	33.3%	31.8%	36.8%	38.9%	5.6%
	係 長 ・ 主 査 級	26.7%	26.7%	21.1%	16.7%	△10.0%
	主 任 ・ 主 事 級	38.5%	41.2%	42.9%	43.8%	5.3%
	全 体	68.9%	68.3%	68.5%	67.8%	△1.1%

## (6) 男女別の育児休業等の取得状況

令和6年度の育児休業取得者のうち女性職員の取得率は100%、男性職員の取得率は38.5%で、令和元年度に比べて男女ともに取得率が向上しています。引き続き対象となる職員へ育児休業取得を促す取組を行っていきます。

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<sup>※1</sup>及び育児参加休暇<sup>※2</sup>の取得者数はともに5人となっています。

女性が仕事と家庭を両立していくためには、男性が積極的に育児に参加していくことが重要です。所属長は、職員が子育て関係の休暇を利用しやすくするため、制度の活用をはたらきかけるとともに、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、職員の配偶者が出産する場合、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)「育児参加休暇」とは、職員の配偶者の産前産後期間中に、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6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				育休取得者	取得率
		～6月	6月～1年	1年～2年	2年～		
男性職員	39	12	2	1	0	15	38.5%
女性職員	31	0	16	14	1	31	100.0%
合計	70	12	18	15	1	46	65.7%

### ■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				育休取得者	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	0.0%
女性職員	48	1	19	6	0	27	56.3%
合計	66	1	19	6	0	27	40.9%

### ■男女別の育児休業取得率の比較

区分	令和元年度	令和6年度	取得率の増減
男性職員	0.0%	38.5%	38.5%
女性職員	56.3%	100.0%	43.7%
合計	40.9%	65.7%	24.8%

#### 備考

令和6年度の対象職員数は、扶養及び児童手当情報等を元に令和7年3月31日時点で3歳未満の子を養育する職員を計上。

■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6年度	13人	5人	38.5%	15日	3.0日
令和元年度	14人	8人	57.1%	20日	2.5日

■育児参加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6年度	13人	5人	38.5%	22日	4.4日
令和元年度	14人	3人	21.4%	15日	5.0日

■配偶者出産休暇及び育児参加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6年度	5人	100%	0人	0%
令和元年度	3人	21.4%	11人	78.6%

備考

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) ハラスメントに関する相談窓口への相談状況

令和2年度から令和6年度におけるハラスメント※に関する相談窓口への相談件数は7件でした。

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、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おり、今後も継続していきます。

(※) ハラスメントとは、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指します。

### ■ハラスメント対策の整備状況

- ・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）
- ・ハラスメント防止研修（令和元年度～令和7年度毎年実施）

## 5 課題解決に向けた取組

各種データ等を踏まえ、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

職員それぞれのキャリア形成に資するよう、

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

本人の意欲・実績に基づき、性別に関係なく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

性別を問わず、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

それぞれの職員が活躍できる職場を目指し、管理職員に対して同僚又は部下である職員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。

## 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は、上司・同僚の理解が必要不可欠であり、職場全体で環境改善を進めることが必要です。また、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<sup>\*1</sup>や時差出勤制度<sup>\*2</sup>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、出退勤時間を適切に把握するとともに、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づくりを図ります。

### **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。今後も意識啓発を図り、ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備を進めていきます。

#### **○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12年度 100%</u>	(令和6年度実績 38.5%)
・取得日数	<u>〃 3日</u>	( 〃 3日 )

※配偶者出産休暇の最大取得日数は3日

### ②男性職員の育児参加休暇取得率及び1人当たりの平均取得日数

・取得率	<u>令和12年度 100%</u>	(令和6年度実績 38.5%)
・取得日数	<u>〃 5日</u>	( 〃 4.4日 )

※育児参加休暇の最大取得日数は5日

### ③男性職員の育児休業取得率

・取得率	<u>令和12年度 50%</u>	(令和6年度実績 38.5%)
------	-------------------	-----------------

※取得期間1週間以上を取得率の算定対象とする。

### ④年次有給休暇 1人当たりの年間平均取得日数及び医師1人当たりの年間平均取得日数

・取得日数	<u>令和12年度 14日以上</u>	(令和6年度実績 13.2日)
・うち医師	<u>〃 7日以上</u>	( 〃 5.6日 )

## 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、次世代育成法及び女性活躍推進法施行期間の前期計画と位置付けており、計画期間は5年間とするものの、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。