次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組の実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）及び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。）に基づき「大崎市特定事業主行動計画」を策定しています。

次世代法第１９条第５項及び女性活躍推進法第１９条第６項に基づき，行動計画の実施状況を取りまとめましたので，公表します。

【主な取組事項及び数値目標の達成状況について】

１　ワーク・ライフ・バランスの実現

（1）　時間外勤務を縮減するために

◈家族や友人等と過ごす時間の確保と職員の心身のリフレッシュが図られるよう，週１回，ノー残業デーを設定し庁内システム掲示板にて啓発を図りました。

◈長時間勤務により疲労が蓄積した職員に対し，所属長の面接後，産業医による面接を実施し，脳・心臓疾患等の健康障害の発症予防に努めました。また，産業医の意見を踏まえ，必要に応じ業務分担の見直しや時間外勤務の制限等の措置を講じました。

【目標】時間外勤務が年間 240 時間を超える職員の割合を 7%以内にします。
（管理職を除く）

時間外勤務が年間２４０時間を超える職員の割合（管理職を除く）

	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	令和７年度
市長部局等	8.4%	10.7%	13.2%	8.8%	6.2%	7.6%
市民病院	9.1%	11.9%	18.7%	16.0%	14.0%	15.1%

（2）　年次有給休暇の取得を促進するために

◈職員が家庭や地域の行事，子どもの学校行事等に参加できるよう，計画的に年次有給休暇を取得するよう働きかけました。

【目標】市長部局等の年次有給休暇取得日数 15 日を目指します。
市民病院の年次有給休暇取得日数 10 日を目指します。

年次有給休暇取得状況

	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	令和７年度
市長部局等	10.5 日	11.1 日	12 日	１４.４日	１４.４日	13.9 日
市民病院	9.8 日	８日	10 日	１０日	１０日	11.6 日

（3） 勤務環境を整備するために

◈自己申告制度やヒアリング等を実施し，可能な範囲で子育てや家庭の状況，職場環境等に応じた人事上の配慮に努めました。

◈ストレスチェックの集団分析の結果を踏まえ，必要に応じ人員配置や人事異動に反映させるなど，職場環境の改善に努めました。

◈ワーク・ライフ・バランスの実現に向け，男女共同参画ワークショップの中で「働きやすい“風通しの良い職場”」「長時間労働解消のための業務改善」について話し合いを行いました。

（4） 相談窓口の設置

◈相談窓口及び相談窓口専用メールの周知を図りながら，様々な職員の相談に応じました。

（5）家庭や地域とのつながり

◈職員の地域活動への参加の意欲を尊重し，参加しやすい雰囲気づくりに努めました。

2 育児・介護と仕事の両立

（1）安心して妊娠，出産するために

◈妊娠中の職員の健康や安産に配慮し，事務分担の見直しなど安全な職場づくりに努めました。

◈妊娠中や出産にあたっての特別休暇や育児休業等の制度や手続等について，庁内システム掲示板に周知しました。

（2） 育児・介護休業を取得しやすくするために

◈特別休暇や育児・介護休業等の制度や手続等について，庁内システム掲示板にて周知しました。

◈子が生まれた職員に各種育児支援制度を周知するなど，取得について勧奨しました。

（3） 男性職員の育児参加等を進めるために

◈男性職員の育児参加の理解が深まるよう，育児休業を取得した男性職員の経験談や育児休業制度等にかかるリーフレットを作成し，周知しました。

【目標】男性職員の育児休業取得率を１０％以上とします。

男性職員の育児休業取得率

	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	令和７年度
市長部局等	25%	50%	36.4%	63.6%	45.5%	64.3%
市民病院	5%	10.3%	16.7%	26.7%	45.0%	66.7%
市全体	10.7%	18.9%	24.1%	40.7%	45.2%	69.2%

【目標】男性職員の配偶者出産及び育児参加のための休暇取得率を 80%以上とします。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

	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	令和７年度
市長部局等	87.5%	87.5%	54.5%	63.6%	91.7%	78.6%
市民病院	55%	58.6%	33.3%	93.3%	82%	53.8%

（4） 子の看護等のための特別休暇の取得を促進するために

◈子の看護休暇の制度及び手続等について，庁内システム掲示板にて周知しました。

3 女性職員の活躍推進に向けた取組み

（1） 女性職員のキャリア形成を促進するために

◈育児・介護を行う職員の早出・遅出勤務制度を導入し，女性職員が働きやすい職場環境づくりを図りました。

（2） 管理職等のマネジメント強化を図るために

◈女性職員をはじめとするすべての職員の適性に合った育成を図るため，階層別研修を実施しマネジメントの強化を図りました。

【目標】市長部局等の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を20%以上とします。
市民病院の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 30%以上とします。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	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	令和７年度
市長部局等	15.3%	15.6%	17.5%	19.8%	19.8%	18.4%
市民病院	30.3%	28.3%	27.6%	28.0%	30.7%	32.0%