

つるぎ町特定事業主行動計画に基づく取り組みの実施状況

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条第5項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)第19条第6項の規定に基づき、特定事業主行動計画の取り組みの実施状況を公表します。

1. 子育て支援制度の周知と理解向上

(1)目標

取組を通じて制度の周知徹底と意識の醸成を図り、すべての職員が次世代育成支援に向けた取組の重要性とそれを支える制度を理解することを目指します。

(2)実施状況

「両立支援ハンドブック」を全職員へ周知し、出産及び配偶者の出産、育児、介護が必要とする職員へ担当者から制度等の説明を行うことで、取得促進に繋がりました。

2. 男性職員の育児関係休暇の取得促進

(1)目標

令和7年度までに、引き続き女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率10%、配偶者出産休暇取得率60%、育児参加休暇取得率20%を目指していきます。

(2)実施状況

①男性職員の各種休暇取得率

休暇種別		数値目標	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
育児休業	取得率	10%	25%	11%	33%			
	平均取得期間	-	1ヵ月	15日	1ヵ月8日			
配偶者出産休暇		60%	50%	100%	80%			
育児休業参加休暇		20%	25%	33%	80%			

②女性職員の育児休業取得率と平均取得期間

職種	項目	数値目標	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
一般職	取得率	100%	100%	100%	100%			
	平均取得期間	-	2年3ヵ月	10ヵ月	10ヵ月			
病院関係	取得率	100%	100%	100%	100%			
	平均取得期間	-	1年7ヵ月	1年2ヵ月	1年4ヵ月			
全体	取得率	100%	100%	100%	100%			
	平均取得期間	-	1年8ヵ月	1年1ヵ月	1年2ヵ月			

3. 仕事と介護の両立支援

(1)目標

仕事と家庭の両立には育児の他、家族の介護も大きな存在となっており、家族の高齢化等も相まって、今後、職員の中には介護を行う職員が増加すると考えられます。また、女性活躍推進や職場の危機管理の観点からも仕事と育児、さらには介護を両立できる職場環境を整えていきます。

(2)実施状況

介護休暇取得状況

休暇種別	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
短期介護休暇	0	0	1			
介護休暇	0	0	2			
介護時間	0	0	0			

4. 時間外勤務の縮減

(1)目標

特例の場合や他律的業務に従事する職員を除き、毎月、時間外勤務の上限である月45時間、年間360時間未満を徹底し、それ以上の時間外勤務を行う職員数ゼロを目指します。

(2)実施状況

①一月当たりの平均超過勤務時間

職種	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
一般職	4.4	6.6	5.1			
保育士・幼稚園教諭	4.8	6.3	7.6			
病院関係	6.7	5.8	7.7			
全体	5.4	6.2	6.5			

②時間外勤務の上限を超えた職員数

職種	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
一般職	15	14	14			
保育士・幼稚園教諭	0	3	0			
病院関係	9	8	1			
全体	24	25	15			

③月45時間以上の時間外勤務者の割合(令和4年度)

月	対象者数	割合	対象部局
令和4年4月	6	3.7%	総務課・税務国保課・保健センター
5月	3	1.9%	税務国保課・保健センター
6月	3	1.9%	保健センター
7月	3	1.9%	保健センター
8月	0	0.0%	
9月	4	2.5%	総務課・管理防災課・保健センター
10月	1	0.6%	保健センター
11月	2	1.2%	保健センター
12月	2	1.2%	保健センター・徳島県派遣
令和5年1月	2	1.2%	まちづくり戦略課・保健センター
2月	1	0.6%	保健センター
3月	3	1.9%	税務国保課・保健センター

5.年次有給休暇の取得促進

(1)目標

年次有給休暇取得率60%(平均12日)、取得5日未満の職員割合10%以下を目指し、より一層の休暇取得促進の取り組みに努めます。

(2)実施状況

年次有給休暇取得状況

項目	数値目標	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
年次有給休暇取得率	60%	57.8%	61.9%	61.0%			
平均取得日数	12日	11.6日	12.4日	12.2日			
取得5日未満の職員割合	10%	9.2%	8.1%	10.7%			

6. 女性活躍推進に向けた取り組み

(1)目標

令和7年度までに一般部門の女性採用比率は30%、保育所・幼稚園部門は90%、病院部門は65%を目指します。また、一般部門の女性管理職比率30%(うち課長級以上10%)、病院部門は60%を目指します。

(2)実施状況

①女性職員採用比率等の状況

<一般部門>

項目	数値目標	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
女性職員比率	-	38.1%	38.9%	39.7%			
女性管理職比率	30%	13.7%	16.0%	12.8%			
(内課長級以上)	10%	6.1%	6.7%	6.7%			
女性採用比率	一般	30%	-	100%	-		
	保育士・幼稚園教諭	90%	100%	-	100%		

<病院部門>

項目	数値目標	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
女性職員比率	-	73.2%	74.6%	74.0%			
女性管理職比率	60%	40%	50%	53%			
女性採用比率	65%	60%	100%	57%			

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

<一般部門>

項目	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
課長職	6.1%	6.7%	6.7%			
企画監	0.0%	0.0%	0.0%			
主幹	27.8%	33.3%	23.5%			

③継続勤務年数の男女差

<一般部門>

項目	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
男性	17年8ヵ月	17年10ヵ月	17年9ヵ月			
女性	14年11ヵ月	15年8ヵ月	15年10ヵ月			
男女差	2年9ヵ月	2年2ヵ月	1年11ヵ月			

<病院部門>

項目	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
男性	11年11ヵ月	12年7ヵ月	14年2ヵ月			
女性	10年8ヵ月	10年11ヵ月	11年6ヵ月			
男女差	1年3ヵ月	1年8ヵ月	2年8ヵ月			

7. ハラスメント対策について

(1) 目標

安心して働き続けるための職場環境づくりを目指し、ハラスメント対策に取り組んでまいります。

(2) 実施状況

職員の意識向上を図るためハラスメント防止に関する啓発や相談窓口の設置等をインフォメーションにより周知しています。