

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

1 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

項目	目標		R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度	R1 年度
	数値	年度					
男性職員の 育児休業取得率	5%以上	R3年度 (R7年度)	61.5%	16.7%	35.0%	0%	0%

(取組内容)

R1年度	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員が妻の出産に伴う諸手続きを行う際に、育児休業を取得できる旨を説明した。 全職員が閲覧するパソコン上の掲示板に育児休業制度に関するチラシを掲載した。
R2年度	〃
R3年度	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員が妻の出産に伴う諸手続きを行う際に、育児休業を取得できる旨を説明した。 全職員が閲覧するパソコン上の掲示板に育児休業制度に関するチラシを掲載した。 子育て・介護支援ハンドブックを全職員が閲覧するパソコン上に掲載した。
R4年度	〃
R5年度	〃

2 長時間勤務関係

項目	目標		R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度	R1 年度
	数値	年度					
職員一人当たりの 月平均時間外勤務時間数	13時間 未満	R3年度 (R7年度)	18.0 時間	17.9 時間	18.4 時間	17.9 時間	17.5 時間

項目	目標		R5	R4	R3	R2	R1
	数値	年度					
職員一人当たりの 年次有給休暇取得日数	12日 以上	R3年度 (R7年度)	14.1日	12.8日	11.4日	10.8日	9.6日

(取組内容)

R1年度	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務が月80時間以上を超える職員及びその上司に注意喚起を行った。 夏季休暇の取得可能期間を延長し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むとともに、9月30日時点の各所属の取得状況を調査し、取得の少ない所属に対し、取得促進の働きかけを行った。
R2年度	〃
R3年度	〃
R4年度	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務が月80時間以上を超える職員及びその上司に注意喚起を行った。 夏季休暇の取得可能期間を延長し、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むとともに、9月30日時点の各所属の取得状況を調査し、取得の少ない所属に対し、取得促進の働きかけを行った。 勤怠管理システムを導入し、時間外勤務の状況、年次有給休暇の取得状況を随時確認できる環境を整備した。
R5年度	〃