

第二次大泉町特定事業主行動計画の実施状況について

令和6年7月31日公表

■目標値の達成状況

1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

目標項目	数値目標	最新値	令和4年度
	(令和7年度)	令和5年度	
時間外勤務の1か月当たりの平均時間数	7.6時間	8時間	10.5時間

目標項目	数値目標	最新値	令和4年度
	(令和7年度)	令和5年度	
年次有給休暇の平均取得日数	12日	11.47日	9.01日

2 仕事と家庭生活の両立支援

目標項目	数値目標	最新値	令和4年度
	(令和3～7年度の平均値)	令和5年度	
男性職員の育児休業取得率	30%	80%	33.3%

目標項目	数値目標	最新値	令和4年度
	(令和7年度)	令和5年度	
配偶者出産休暇の取得率	100%	100%	100%

目標項目	数値目標	最新値	令和4年度
	(令和7年度)	令和5年度	
男性職員の産休5日以上の取得率	100%	40%	33.3%

※「男性職員の産休」とは、「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」を意味します。

3 女性活躍の推進

目標項目	数値目標	最新値	令和4年度
	(令和7年度)	令和5年度	
管理職（課長相当職以上）の女性割合	20%	18.4%	16.2%

■目標達成に向けた取組（令和5年度）

1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

- ・人事担当部局から職員に対し、ノー残業デー実施のメッセージを出し、定時退庁を促しました。
- ・人事担当部局の時間外庁舎巡回による時間外勤務状況の確認、また人事担当部局より所属長へ、所属職員の業務量の正確な把握や生産性を重視した業務執行を依頼しました。
- ・勤怠管理システムにより、全職員の勤務時間の正確な把握を行い、その勤務状況結果を幹部会議等を通じて周知し、意識改革を図りました。
- ・幹部会議等の機会を通じて、人事担当部局より所属長へ、所属職員の年次有給休暇の取得の促進を依頼しました。
- ・テレワークや時差出勤などの活用を促し、職員の働きやすい職場環境の構築に努めました。
- ・ハラスメントに関する相談窓口を周知しました。
- ・ハラスメントの行為者にならないためのセルフチェックリストを周知し、職員一人ひとりが自身の言動を振り返る機会を設けました。
- ・働きやすい職場づくりを目指し、全職員を対象にした職場環境改善研修を実施しました。

2 仕事と家庭生活の両立支援

- ・育児等を行う職員に対して、関係する休暇等の制度について個別に説明を行い、仕事と家庭生活の両立支援を図りました。
- ・育児シートを活用し、育児等に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を記入、管理職へ提出することで、上司等と相談しやすい環境づくりに努めました。
- ・母親・父親になる職員に対して、各種制度内容や育児休業手当金の支給等の経済的な支援等について、個別に説明を行いました。

3 女性活躍の推進

- ・職員採用について、性別に関わりのない合理的な基準による選考採用を行いました。
- ・所属長は、女性職員との面談において、出産・子育てをしながらのキャリア形成について、意識を確認しました。

■目標達成に向けた取組（令和4年度）

1 働き方改革とワーク・ライフ・バランスの充実

- ・人事担当部局から職員に対し、電子メールによるノー残業デー実施のメッセージを発出し、定時退庁を促しました。
- ・人事担当部局の時間外庁舎巡回による時間外勤務状況の確認、また人事担当部局より所属長へ、所属職員の業務量の正確な把握や生産性を重視した業務執行を依頼しました。
- ・勤怠管理システムの導入により、全職員の勤務時間の正確な把握が可能となり、その勤務状況結果を幹部会議等を通じて周知し、意識改革を図りました。
- ・幹部会議等の機会を通じて、人事担当部局より所属長へ、所属職員の年次有給休暇の取得の促進を依頼しました。
- ・テレワークや時差出勤などを本格導入し、職員の働きやすい職場環境の構築に努めました。
- ・ハラスメントに関する相談窓口を周知しました。
- ・ハラスメントの行為者にならないためのセルフチェックリストを周知し、職員一人ひとりが自身の言動を振り返る機会を設けました。
- ・働きやすい職場づくりを目指し、管理監督者への職場環境改善研修を実施しました。

2 仕事と家庭生活の両立支援

- ・男女共同参画研修（男性の育児休業取得促進セミナー）を動画配信により実施しました。男性の育児休業の必要性や育児休業取得のメリットなどについて学び、性別にとらわれることなく、仕事と育児を両立できる職場環境の整備に努めました。
- ・育児等を行う職員に対して、関係する休暇等の制度について個別に説明を行い、仕事と家庭生活の両立支援を図りました。
- ・育児シートを活用し、育児等に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を記入、管理職へ提出することで、上司等と相談しやすい環境づくりに努めました。
- ・母親・父親になる職員に対して、各種制度内容や育児休業手当金の支給等の経済的な支援等について、個別に説明を行いました。

3 女性活躍の推進

- ・職員採用について、性別に関わりのない合理的な基準による選考採用を行いました。
- ・所属長は、女性職員との面談において、出産・子育てをしながらのキャリア形成について、意識を確認しました。