

女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和3年3月31日策定

五 戸 町 長
五 戸 町 議 会 議 長
五 戸 町 教 育 委 員 会
五 戸 町 農 業 委 員 会
五 戸 町 選 挙 管 理 委 員 会
五 戸 町 代 表 監 査 委 員

前 文

五戸町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、五戸町長、五戸町議会議長、五戸町教育委員会、五戸町農業委員会、五戸町選挙管理委員会、五戸町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

目 次

| | |
|------------------------------|---------|
| 1. 計画期間 | 1 |
| 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等 | 1 |
| 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標 | 1 |
| 【1】採用関係 | 1 |
| ① 取り組みを進めていく上での視点 | ② 現況の分析 |
| ③ 今後の取り組み | ④ 数値目標 |
| 【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係 | 4 |
| ① 取り組みを進めていく上での視点 | ② 現況の分析 |
| ③ 今後の取り組み | ④ 数値目標 |
| 【3】長時間勤務関係 | 7 |
| ① 取り組みを進めていく上での視点 | ② 現況の分析 |
| ③ 今後の取り組み | ④ 数値目標 |
| 【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備 | 10 |
| ① 取り組みを進めていく上での視点 | ② 現況の分析 |
| ③ 今後の取り組み | ④ 数値目標 |
| 4. 用語の解説 | 12 |

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、五戸町特定事業主行動計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置し、委員会の庶務は総務課人事班が行うこととする。

委員会は、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、病院事業における、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき状況について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

【1】採用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、育児等を理由に中途退職した女性が再度公務において活躍できる取り組みを進めることも重要である。

② 現況の分析

(ア) 過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

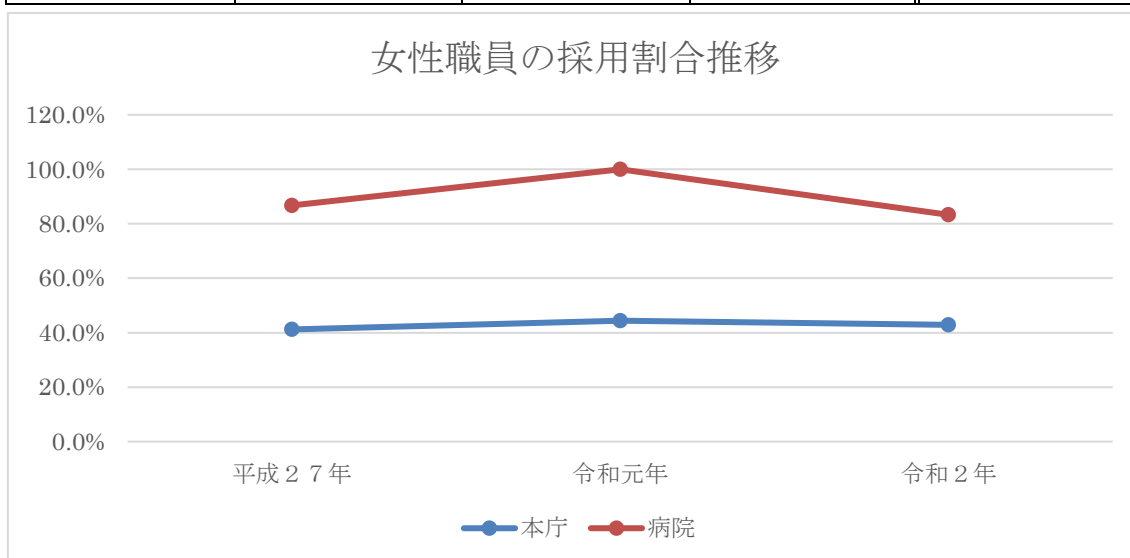
【病院事業以外】

| 職種 | 性別 | 平成30年度実施 | | 令和元年度実施 | | 令和2年度実施 | | 合計 | |
|---------------------|----|----------|-----|---------|-----|---------|-----|-------|-----|
| | | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 |
| 上級行政職 | 男 | 6 | 3 | 4 | 1 | 5 | 1 | 15 | 5 |
| | 女 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 9 | 4 |
| 社会福祉士 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 保健師 | 男 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 4 | 1 | 4 | 1 | 8 | 2 |
| 上級土木 | 男 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 初級一般 | 男 | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 7 | 2 |
| | 女 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 6 | 1 |
| 社会人 | 男 | 0 | 0 | 7 | 1 | 0 | 0 | 7 | 1 |
| | 女 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 |
| 自動車運転 技術員 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 初級土木 | 男 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 |
| | 女 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| 合計 | 男 | 10 | 4 | 15 | 5 | 13 | 4 | 38 | 13 |
| | 女 | 6 | 2 | 13 | 4 | 12 | 3 | 31 | 9 |
| 採用した職員に 占める女性の割合 | | 33.3% | | 44.4% | | 42.9% | | 40.9% | |

【病院事業】

| 職種 | 性別 | 平成30年度実績 | | 令和元年度実績 | | 令和2年度実績 | | 合計 | |
|------------|----|----------|-----|---------|-----|---------|-----|-----|-----|
| | | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 | 受験者 | 採用者 |
| 医師 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 看護師 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 4 | 4 | 9 | 9 | 10 | 5 | 23 | 18 |
| 薬剤師 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 放射線技師 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 臨床検査 技師 | 男 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | 女 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|-------|--------|----|-------|---|-------|----|
| 管理栄養士 | 男 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 |
| 理学療法士 | 男 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 作業療法士 | 男 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 社会福祉士 | 男 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 介護福祉士 | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 合計 | 男 | 4 | 4 | 16 | 0 | 1 | 1 | 21 | 5 |
| | 女 | 5 | 5 | 18 | 10 | 10 | 5 | 33 | 20 |
| 採用した職員に占める女性の割合 | | | 55.6% | 100.0% | | 83.3% | | 80.0% | |



③ 今後の取り組み

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

④ 数値目標

令和7年度までに、受験者総数に占める女性割合を50%以上にする。

(令和2年度実績 48.0%)

令和7年度までに、採用者に占める女性割合を45%以上にする。

(令和2年度実績 42.9%)

【2】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと等が考えられる。

女性管理職比率は、育児・介護等時間に制約のある時期においても個々のパフォーマンスが十分に発揮できる環境の中で、それぞれが自己実現を追求し、その後のキャリア形成についても前向きな選択ができるようにするという取組についての成果目標の一つといえることができる。そういった意味では、女性管理職比率は「働きやすさ」と「働きがい」を示す指標になると考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

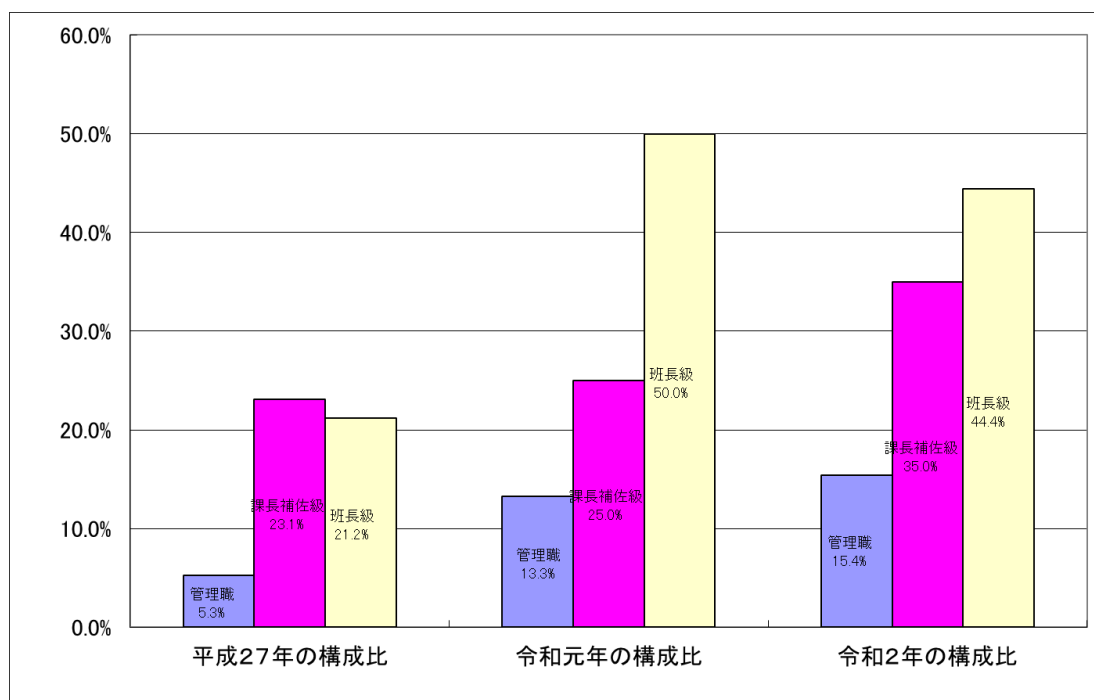
② 現況と分析

役職別在職状況（令和2年4月1日現在）

【病院事業以外】

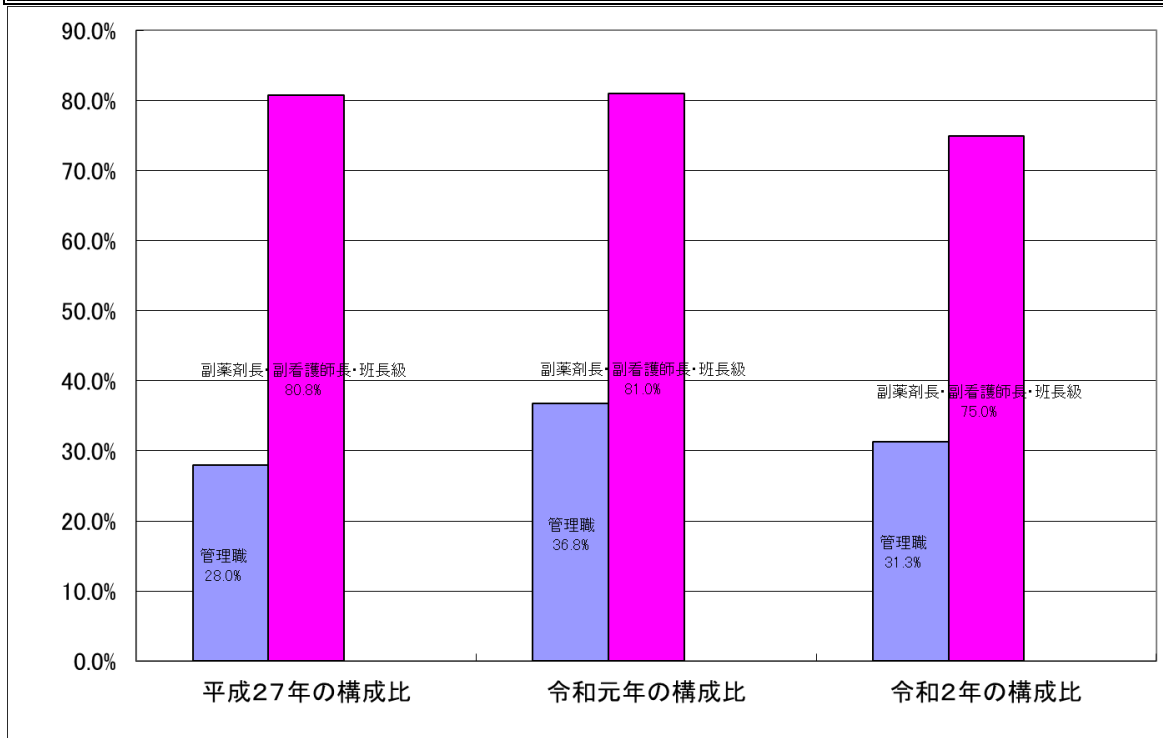
| 区分 | 令和元年度 | | | | | | 令和2年度 | | | | | |
|---------------|-------|------|-------|----------|------|------|-------|------|-------|----------|------|-------|
| | 総数 | | | うち行政職(一) | | | 総数 | | | うち行政職(一) | | |
| | うち女性 | 女性比率 | | 総数 | うち女性 | 女性比率 | うち女性 | 女性比率 | | 総数 | うち女性 | 女性比率 |
| 町長部局 参事級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 町長部局 課長級 | 9 | 1 | 11.1% | 9 | 0 | 0.0% | 10 | 2 | 20.0% | 10 | 2 | 20.0% |
| 教委 課長級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 議会 課長級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 農委 課長級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 監査 課長級 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 町長部局 課長補佐級 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------|----|----|--------|----|----|--------|----|----|--------|----|----|--------|
| 教委 課長補佐級 | 2 | 1 | 50.0% | 2 | 1 | 50.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 管理職計 | 15 | 2 | 13.3% | 15 | 1 | 6.7% | 13 | 2 | 15.4% | 13 | 2 | 15.4% |
| 町長部局 課長補佐級 | 14 | 4 | 28.6% | 12 | 2 | 16.7% | 14 | 5 | 35.7% | 12 | 3 | 25.0% |
| 教委 課長補佐級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 4 | 1 | 25.0% | 3 | 1 | 33.3% |
| 議会 課長補佐級 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 農委 課長補佐級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 監査 課長補佐級 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 1 | 1 | 100.0% | 1 | 1 | 100.0% |
| 補佐級計 | 16 | 4 | 25.0% | 14 | 2 | 14.3% | 20 | 7 | 35.0% | 17 | 5 | 29.4% |
| 町長部局 班長級 | 20 | 10 | 50.0% | 19 | 9 | 47.4% | 23 | 11 | 47.8% | 21 | 9 | 42.9% |
| 教委 班長級 | 2 | 1 | 50.0% | 2 | 1 | 50.0% | 2 | 0 | 0.0% | 2 | 0 | 0.0% |
| 議会 班長級 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 農委 班長級 | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 監査 班長級 | 1 | 1 | 100.0% | 1 | 1 | 100.0% | 1 | 1 | 100.0% | 1 | 1 | 100.0% |
| 班長級計 | 24 | 12 | 50.0% | 23 | 11 | 47.8% | 27 | 12 | 44.4% | 25 | 10 | 40.0% |
| 合計 | 55 | 18 | 32.7% | 52 | 14 | 26.9% | 60 | 21 | 35.0% | 55 | 17 | 30.9% |



【病院事業】

| 区分 | 令和元年度 | | | | | | 令和2年度 | | | | | |
|---------------------------|-------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|----------|----------|-------|----------|----------|
| | 総数 | うち 女性 | 女性 比率 | うち行政職 | | | 総数 | うち 女性 | 女性 比率 | うち行政職 | | |
| | | | | 総数 | うち 女性 | 女性 比率 | | | | 総数 | うち 女性 | 女性 比率 |
| | | | | | | | | | | | | |
| 医師 | 6 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 8 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 薬剤長 技師長 | 2 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 2 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 看護師長 | 7 | 7 | 100.0% | 0 | 0 | 0.0% | 5 | 5 | 100.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 事務局長 事務局次長 | 4 | 0 | 0.0% | 4 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 管理職計 | 19 | 7 | 36.8% | 4 | 0 | 0.0% | 16 | 5 | 31.3% | 1 | 0 | 0.0% |
| 副薬剤長 副技師長 | 3 | 1 | 33.3% | 0 | 0 | 0.0% | 3 | 1 | 33.3% | 0 | 0 | 0.0% |
| 副看護師長 | 15 | 13 | 86.7% | 0 | 0 | 0.0% | 18 | 16 | 88.9% | 0 | 0 | 0.0% |
| 班長 | 3 | 3 | 100.0% | 3 | 3 | 100.0% | 3 | 1 | 33.3% | 3 | 1 | 33.3% |
| 副薬剤(技 師)長・副師 長・班長級計 | 21 | 17 | 81.0% | 3 | 3 | 100.0% | 24 | 18 | 75.0% | 3 | 1 | 33.3% |
| 合計 | 40 | 24 | 60.0% | 7 | 3 | 42.9% | 40 | 23 | 57.5% | 4 | 1 | 25.0% |



令和2年度の本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は2名で、女性比率は15.4%であり、課長補佐級に占める女性比率は29.4%、班長級に占める女性比率は40.0%となっている。病院部門は職業上、女性の多い職場であり、令和2年度は管理職及び副薬剤長等を含めた女性の比率が57.5%となっている。管理職においては、31.3%の状況にある。

管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

③ 今後の取り組み

出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。また、班長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

④ 数値目標

令和7年度までに、管理的地位にある職員（管理職手当の支給を受ける職員）に占める女性の割合を20%以上にする。 （令和2年度実績15.4%）

令和7年度までに、補佐級職員の女性の割合を40%以上にする。 （令和2年度実績35.0%）

令和7年度までに、班長級職員の女性の割合を50%以上にする。 （令和2年度実績44.4%）

令和7年度までに、班長職以上の女性の割合を40%以上にする。 （令和2年度実績35.0%）

【3】長時間勤務関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男

女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

② 現況の分析

(ア) 職員一人当たりの超過勤務時間（令和元年度実績）

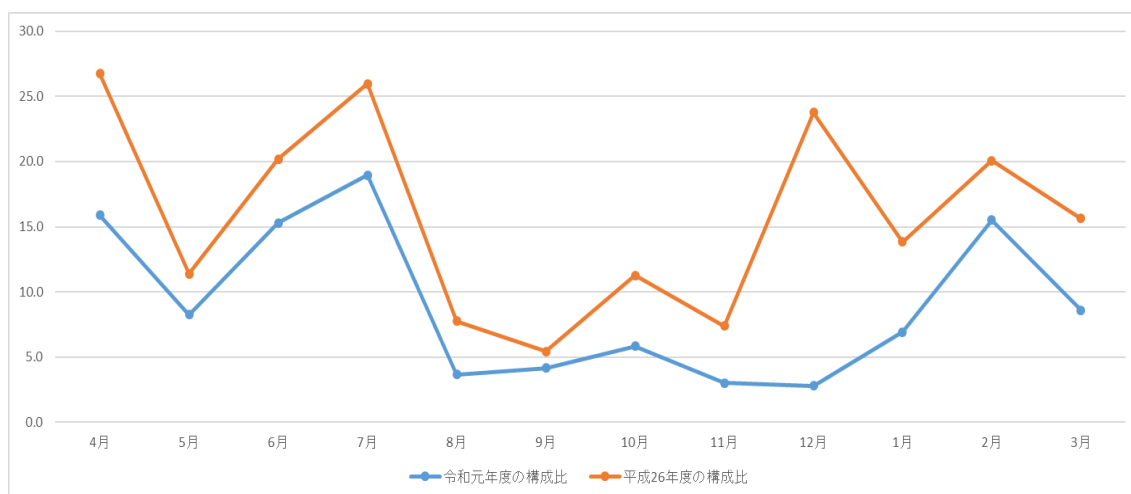
108.99 時間（病院事業以外）

43.96 時間（病院事業）

(イ) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）

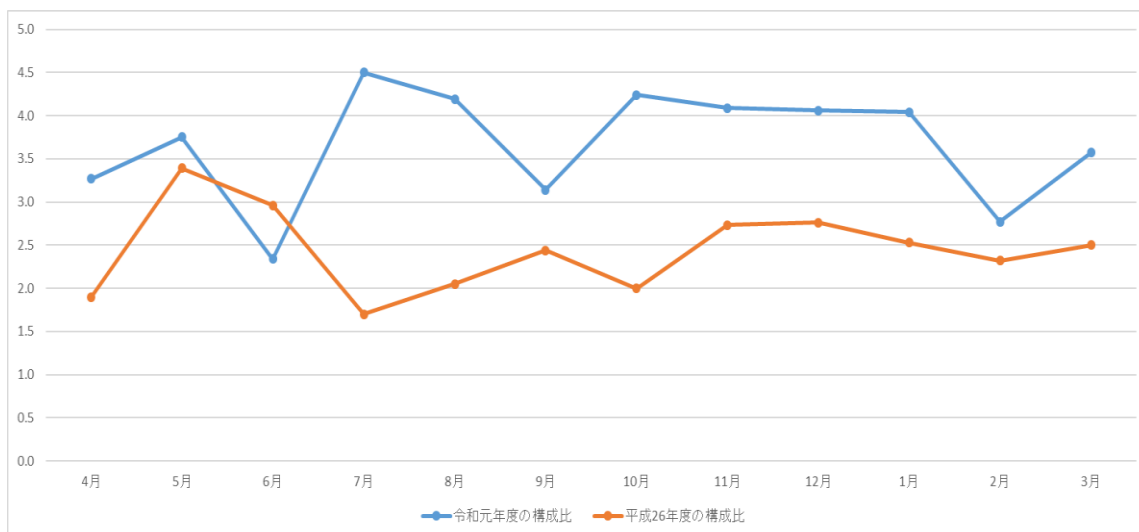
【病院事業以外】

| 月 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
|----|-------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|------|
| 時間 | 15.88 | 8.27 | 15.3 | 18.97 | 3.68 | 4.17 | 5.84 | 3.02 | 2.81 | 6.94 | 15.52 | 8.59 |



【病院事業】

| 月 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
|----|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 時間 | 3.27 | 3.75 | 2.34 | 4.5 | 4.19 | 3.14 | 4.24 | 4.09 | 4.06 | 4.04 | 2.77 | 3.57 |



(ウ) 職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（令和元年実績）

12.4 日（病院事業以外）

6.0 日（病院事業）

本町における一人当たりの超過勤務時間、月毎の超過勤務時間及び年次有給休暇の取得日数は、表のとおりである。平成 26 年度と比較するとすべての月において減少しており、全体的に減少傾向にある。これは、毎月 21 日及び毎週金曜日をノー残業デーとし取組を推進している効果であると考えられる。しかしながら、時間外勤務手当の支給を受けていない時間外勤務（いわゆる「サービス残業」）及び所属する部署による業務量、個々の職員が担当している業務量に偏りが見られることから人員の配置や機構など抜本的な改革と業務量の適正な配分が必要である。

病院全体の超過勤務時間については、急性期医療を担う医療機関なので入院患者の病態変化また、緊急手術等によって勤務時間外へ業務延長することがあるので決して多いとは言えないが、平成 26 年度より時間外勤務時間が増加している。

年次有給休暇の平均取得日数は、12.4 日となっており、付与日数を年 20 日とした場合の取得率は 62.0%となっている。

病院職員の年次有給休暇の平均取得日数は、6.0 日となっており、付与日数を年 20 日とした場合の取得率は 30.0%となっている。

③ 今後の取り組み

毎月 21 日及び毎週金曜日をノー残業デーとし、早期退庁を勧奨する。職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

④ 数値目標

令和 7 年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を 14 日以上にする。

【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでおり、男性が家庭責任のため仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土は解消されつつあり、当該制度を利用する職員は増えてきている。しかしながら、対象職員の中から利用した職員数を見ると、女性職員より男性職員のほうが利用人数が少ないのが現状である。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

② 現況と分析

(ア) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和 3 年 1 月 1 日現在）

【病院事業以外】

| 育児休業対象者 (R2.1.1~R3.1.1) | | 育児休業中 | 復帰者 | 取得率 | 平均取得期間 |
|----------------------------|---|-------|-----|-------|--------|
| 男 | 6 | 1 | 1 | 33.3 | 7月 |
| 女 | 2 | 2 | 1 | 100.0 | 1年 |

【病院事業】

| 育児休業対象者 (R2.1.1~R3.1.1) | | 育児休業中 | 復帰者 | 取得率 | 平均取得期間 |
|----------------------------|----|-------|-----|-------|--------|
| 男 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | - |
| 女 | 20 | 12 | 7 | 100.0 | 11.2月 |

(イ) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

【病院事業以外】

(令和3年1月1日現在)

| 令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A) | 配偶者出産休暇を取得した職員数 (B) | 育児参加のための休暇を取得した職員数 (C) | 配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数) | 配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E) |
|----------------------------------|---------------------|------------------------|--|--|
| 6 | 3 | 2 | 4 | 1 |

【病院事業】

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|---|---|---|---|---|

育児休業取得率は、女性職員が100%、男性職員が33.3%となっている。男性職員について、平成27年度時点では取得実績がなかったため、以前に比べると休暇を取りやすい環境の整備や育児休業を取得することに対する意識に変化が現れていることが分かる。育児休業取得期間は職員によって差があるが、長期間取得する男性職員が増加してきている。

③ 今後の取り組み

組織として、全職員がワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍できる環境を整備していく。

出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用

促進を行う。

育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

④ 数値目標

令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 50%以上にする。

令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 100%にする。

4. 用語の解説

● ロールモデル

役割を担うモデル。模範。手本。

● ワーク・ライフ・バランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。