

特定事業主行動計画の実施状況について

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（ワークライフいきいきアクションプラン）の実施状況を公表します。

1 計画の成果指標に対する進捗状況

(1) <施策の方向 I>ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり

指標	ワーク・ライフ・バランスの満足度		
	現状値※ ¹	R 2	R 7 (目標)
満足度※ ²	65.1%	—	70.0%

※ 1：令和元年度の実績値

※ 2：満足度＝意識調査で「満足」、「どちらかといえば満足」の回答者数/アンケート回答者数×100

※ ワーク・ライフ・バランスの満足度に関する意識調査は隔年実施

指標	子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率（妻の出産休暇・育児参加休暇）			
	現状値※ ¹	R 1	R 2	R 7 (目標)
取得率※ ² ()内は人数	84.0% (79/94)	78.9% (60/76)	88.3% (68/77)	100%

※ 1：平成 30 年度の実績値

※ 2：取得率＝各年度中に特別休暇を取得した職員数/各年度中に新たに特別休暇が取得可能となった職員数×100

指標	職員（男女）の育児休業取得率			
	現状値※ ¹	R 1	R 2	R 7 (目標)
年度 取得率※ ²				
男性職員 ()内は人数	6.4% (6/94)	7.9% (6/76)	10.4% (8/77)	13%以上
女性職員 ()内は人数	100% (42/42)	100% (36/36)	100% (39/39)	100%

※ 1：平成 30 年度の実績値

※ 2：取得率＝各年度中に育児休業を取得した職員数/各年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数×100

(2) <施策の方向Ⅱ>キャリア・デザインの実現に向けた人材育成の強化

指標	女性の総括・専任昇任試験受験割合		
	現状値※ ¹	R 2	R 7 (目標)
割合※ ²	25.0% (63/252)	17.9% (41/229)	35.0%

※1：令和元年度の実績値

※2：割合＝各年度中に総括・専任昇任試験を受験した女性職員数/各年度中に総括・専任昇任試験が受験可能となった女性職員数×100

2 令和2年度における主な取組状況

(1) **ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくり**

[年休促進週間の設定・連続休暇等の促進]

- ・ 職員の年間の年休取得目標日数を15日に設定し、所属内で概ね四半期ごとに年次休暇計画表を作成し、計画的・定期的な休暇取得の促進を図った。

[柔軟な働き方の整備]

- ・ テレワークの試行実施として、事業継続計画（BCP）対象業務を主として、自宅から庁内LANにアクセスできる環境（VPN）での在宅勤務を実施した。また、本庁と出先機関（保健所）をつなぐ遠隔会議システムを構築・運用した。

[組織におけるワーク・ライフ・バランスの浸透]

- ・ 職員間の協力・協働を推進する職場風土づくりのため、マネジメント力の強化に向けて実施を予定していた管理監督者のマネジメント研修（係長級マネジメント研修・課長級マネジメント研修）について、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、実施を見送った。

[生産性の向上]

- ・ 業務プロセスの可視化による業務効率化に向けて、令和元年度に民間事業者と連携しながら全庁業務量調査を実施し、令和2年度に、50業務について業務工程の可視化、他市業務比較による業務改善などの詳細な分析を実施した。

[男性職員の育児の促進]

- ・ 育児を行う職員と上司との面談の実施に際し、育児休業期間中の業務マネジメントを可視化できるよう、年度当初に庁内LANにて、妊娠から出産、その後の子育て

てにあたって取得できる休暇・休業の制度や流れが分かる「育児計画表」の活用について周知をした。

(2) **キャリア・デザインの実現に向けた人材育成の強化**

[女性職員の積極的な確保]

- ・ 各種機会を捉えた求職者への魅力PRとして、新型コロナウイルス感染症の影響により、学生等の就業体験・情報収集の機会が低下していることから、これら学生の不安を解消するため、今後の就職活動に活用できるよう、市ホームページをリニューアルするほか、市職員として働くことのやりがいや魅力、求める人材等を広くPRするため、仕事と家庭の両立などについて、若手職員から管理職までの多様な職種・職位の職員からメッセージを発信する「宇都宮市職員採用PR動画」を制作した。

[上司から部下へのキャリア支援の強化]

- ・ 管理監督者のマネジメント力強化に向けて、単に性別や時間制約の有無のみで判断することなく、個々の事情に配慮しながら、業務の割り振りや評価が図られるよう、性別等に対する無意識の固定観念・思い込み等を無くす視点を「課長級マネジメント研修」等に反映する予定であったが、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、実施を見送った。
- ・ 人事評価を活用した人材育成を強化するため、評価者に対して人材育成を見据えた目標の立て方、評価の仕方、指導方法を習得する研修を実施する予定であったが、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、実施を見送った。

(3) **ハラスメントのない良好な職場環境づくり**

[ハラスメントをしない・させない・ゆるさない職場環境づくり]

- ・ ハラスメント防止体制の周知として、令和2年度においては、ハラスメント防止規程や相談窓口について周知するとともに、各自セルフチェックシートを活用して自己点検するよう周知啓発を実施した。
- ・ 管理監督職を対象に、外部専門家を招聘し「ハラスメント防止研修」を実施し、ハラスメントがもたらす経営リスクを理解し、未然に防ぐ回避法やハラスメントが起こってしまった時の対処法等の習得、意識づけを行った。