

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}	R3	R7 (目標)
満足度 ^{※2}	65.1%	63.6%	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}	R3	R7 (目標)
取得率 ^{※2} ()内は人数	84.0% (79/94)	88.5% (77/87)	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		
年度 取得率 ^{※2}	現状値 ^{※1}	R3	R7 (目標)
男性職員 ()内は人数	6.4% (6/94)	17.2% (15/87)	13%以上
女性職員 ()内は人数	100% (42/42)	100% (44/44)	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 3	R 7 (目標)
割合※ ²	25.0% (63/252)	18.7% (43/230)	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3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ている。また、本庁と出先機関をつなぐ遠隔会議システムを運用している。
- ・ 迅速な遠隔会議ができる環境整備として、各部局にタブレット端末を配備した。
- ・ 現場等に出向いて行う業務について、現場等から資料の確認や本庁とのリアルタイムな情報共有ができるようタブレット端末を試行導入した。

[組織におけるワーク・ライフ・バランスの浸透]

- ・ 管理監督者のマネジメント研修においては、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現に結びつけるため、職場特性に応じたマネジメントの留意点等の習得を階層別に図った。（通年実施、令和3年5月・7月実施）

[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、令和3年度に取組状況を報告した。
- ・ 課長級を対象とした課長級マネジメント研修において、事業管理・業務管理、スクラップ&ビルドのノウハウを学ぶ視点を強化した。

[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。
- ・ 育児休業期間中の漠然とした経済的な不安を解消し、育児休業の取得についての判断の参考となるよう、休業を取得する場合と取得しない場合を比較し、その差額を試算する「育児休業期間中給与・手当金計算シート」を作成し、職員へ活用について周知した。

(2) **キャリア・デザインの実現に向けた人材育成の強化**

[キャリア意識の醸成]

- ・ キャリア意識の醸成のほか、リーダーシップの取り方やマネジメントの基礎知識など、管理監督職に求められるスキルの早期習得を図るため、管理監督者になる前の職位（キャリア複線化前）である主任級の昇任1年目の職員を対象に「キャリア・アップ研修」を実施した。
- ・ 階層別にキャリア意識の醸成を図る「キャリア・デザイン研修」や外部機関（国際文化アカデミー、自治大学校等）が主催する研修への女性職員の派遣、ロールモデル（本市女性管理職）による意見交換や講演会等は、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。

[女性職員の積極的な確保]

- ・ 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とともに、今後の就職活動に活用できるよう、本市採用試験ガイドにおいて、仕事と家庭の両立のための制度とワーク・ライフ・バランスに係る項目を追加した。また、職員が自身の経験や仕事のやりがいを伝え、学生が市の仕事について質問できる機会として、web会議システムを利用したオンライン「職員と語ろう」を夏季（8月）・冬季（2月）に開催した。

[上司から部下へのキャリア支援の強化]

- ・ 課長級マネジメント研修（実践編）において、所属内職員の評価を基に、日頃の職場運営の効果を検証し、職場状況（強み・弱み）を把握させ、その上で、課長級職員が所属内に対して構築すべき「仕組み」を考え、課長級の職場運営能力の向上を図った。
- ・ キャリア支援においては、適切な人事評価・人材育成が重要であり、それらの能力を向上させるため、評価者（管理職）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「人事評価・人材育成能力向上研修」を実施した。

(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3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。
- ・ 管理職のマネジメント能力の向上及び風通しの良い働きやすい職場の実現のため、令和3年度に管理職のマネジメントについて部下職員がチェックし、その結果を管理職にフィードバックする「マネジメントカルテ」のしくみを構築し、新たに令和4年度から取組を実施することとした。
- ・ 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。