

1 概要

【1】特定事業主行動計画とは

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、次代を担う子どもの育成支援及び女性の職業生活における活躍の推進のため、自治体の任命権者（特定事業主）に策定が義務付けられている計画。

本計画は、本市の全職員を対象に、各任命権者による連名で策定している計画で、令和7年度が後期計画の最終年度となる。

【2】基本理念

職員総活躍（誰もが健康で働きやすい職場、仕事で自己実現できる職場）

【3】実績及びアンケート結果

数値目標は、10項目中、5項目において達成。

未達成の項目は、R8年度からの新たな計画においても数値目標として設定し、「職員が働き続けたい職場」の実現に向け継続して取り組む。

策定状況

▼前身の計画(7年間)
平成21年度～平成27年度

▼前期計画(5年間)
平成28年度～令和2年度

▼後期計画(5年間)
令和3年度～令和7年度

▼現行の計画(5年間)
令和8年度～令和12年度

2 実績及びアンケート結果、今後の取組等

重点項目1 ワーク・フォー・ライフ（仕事と家庭生活の調和）の推進

アクション1 働き方改革による年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減

No	数値目標		結果	取組内容	評価	今後の取組
目標1	年次有給休暇を年5日以上取得する職員を100%にする	R3 R4 R5 R6 R7	差 10.6%	・庁内通知や「人事課ニュース」による年次有給休暇の取得推進 ・定期的に取得状況を確認し、取得日数が少ない職員がいる所属の所属長に対し、取得を促した。	・年次有給休暇を5日以上取得している職員は増加傾向にある。 ・一方で、新型コロナウイルス感染拡大による突発的業務や、選挙事務等の大規模業務に伴う業務多忙による取得低下に加え、休暇を積極的に取得しようとする職員個人や職場全体の意識が十分に浸透していなかったことが、目標達成につながらなかった要因の一つと考えられる。	・民間企業では「年5日の年次有給休暇の取得」が義務化されている趣旨に鑑み、所属長による声掛けやワークシェア等により、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。 ・休暇の取得日数が少ない職員に対し、所属長が未取得の背景をヒアリングの上、計画的な取得を促す。
目標2	時間外勤務を年間360時間以上行う職員の割合を8%以下にする	R3 R4 R5 R6 R7	差 0.8%	・定時退庁日、ワーク・ライフ・バランス推進デーの設定 ・「終礼の実施」による時間外勤務の事前命令の徹底及び「終業時間後、時間外勤務命令が出ていない職員は、速やかにPC端末の電源を切る取組」によるサービス残業の防止 ・DXの推進、RPAやAIの活用による業務改善	・「年間360時間以上時間外勤務を行った職員の割合」及び「1人当たりの平均時間外勤務時間」は、5年間で減少傾向にある。 ・一方で、月80時間を超える時間外勤務を行った職員も一定数おり、所属間や個人間で偏りがある。	ワークシェアや
目標3	仕事と家庭のバランスが取れていると感じる職員の割合を50%以上にする	R3 R4 R5 R6 R7	達成	・「パパママ応援手帳」や「仕事と介護の両立支援ハンドブック」等による仕事と育児・介護の両立支援制度等の周知 ・「仕事・子育て両立プランシート」及び「仕事・介護の両立プランシート」を活用した所属長との面談による両立支援	前期計画策定時（H27年度）は27%、後期計画策定時（R2年度）は49%であったが、ワーク・ライフ・バランスの意識の高まりや、働き方改革の取組の推進等により、個人のライフステージに合わせた働き方が実現しつつある。	・R7年度から「子が生まれる前」と「子が3歳に達する前」の2回の面談による意向確認等が義務化されたことを契機に、さらなる支援強化に努める。 ・介護離職の防止のため、仕事と介護の両立支援制度や相談体制の周知を行う。

アクション2 男性の育児参加促進

No	数値目標		結果	取組内容	評価	今後の取組
目標4	1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85%以上にする	R3 R4 R5 R6 R7	達成	・「パパママ応援手帳」や「庶務担当者テキスト」による制度の周知 ・育児休業サポート職員の配置（R5年度～） ・「イクボス研修」及び「仕事と育児の両立支援研修」による職員の意識醸成（R6年度） ・育児休業取得者の業務をサポートした同僚職員等に対し、人事評価（業績評価）で評価（R6年度～）	・男性職員の育児休業取得率は、R3年度と比較して約4.7倍となり、育児休業の取得が組織全体で定着している状況にある。 ・育児休業の取得期間は、当初は数週間程度の取得が多かったが、近年は数か月～半年以上取得する職員も多い。また、家庭の状況や業務内容に応じて分割して取得するなど、両立方法は多様化している。	国の第6次男女共同参画基本計画において「男性職員が子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得できるよう職員に対して周知した地方公共団体の割合」を毎年度100%とする成果目標が新たに設定されたことを踏まえ、まとまった期間の育児休業の取得を促し、育児に専念できる職場環境づくりを行う。

No	数値目標		結果	取組内容	評価	今後の取組												
目標5	配偶者出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得する男性職員の割合を100%にする	<table><tr><th>年度</th><th>割合 (%)</th></tr><tr><td>R3</td><td>79.4</td></tr><tr><td>R4</td><td>85.7</td></tr><tr><td>R5</td><td>80.0</td></tr><tr><td>R6</td><td>96.2</td></tr><tr><td>R7</td><td>77.8</td></tr></table>	年度	割合 (%)	R3	79.4	R4	85.7	R5	80.0	R6	96.2	R7	77.8	差 22.2%	「パパママ応援手帳」や「庶務担当者テキスト」による制度の周知 「仕事・子育て両立プランシート」を活用した所属長との面談による計画的な休暇取得の推進	配偶者の出産手続きや子の育児を行う際に、年次有給休暇や夏季休暇を優先して取得するケースが散見され、職員が休暇を取得し育児に関わっている場合であっても、当該数値目標として設定している休暇の利用実績としてはカウントできず、取得率の向上に結びつかなかったものと考えられる。	両休暇とも取得できる期間が限られていることから、年次有給休暇や育児休業等の取得の併用の中で、優先して取得するよう情報提供を行う。 ※出産補助休暇（出産に係る入院等の日から子の出生後3週間以内）、育児参加休暇（出産予定日の8週間【多胎は14週間】前）の日から子の出生後1年以内）
年度	割合 (%)																	
R3	79.4																	
R4	85.7																	
R5	80.0																	
R6	96.2																	
R7	77.8																	

重点項目2 多様な働き方の推進

アクション3 テレワークをはじめとするサステナブルなワークスタイルの推進

No	数値目標		結果	取組内容	評価	今後の取組										
目標6	多様な働き方ができる職場だと感じる職員の割合を70%以上にする	<table><tr><th>R3</th><th>R4</th><th>R5</th><th>R6</th><th>R7</th></tr><tr><td>57.2</td><td>58.2</td><td>54.7</td><td>57.0</td><td>56.9</td></tr></table>	R3	R4	R5	R6	R7	57.2	58.2	54.7	57.0	56.9	差 13.1%	・庁内通知や「人事課ニュース」による、テレワークや時差勤務の活用事例の周知及び年次有給休暇の取得推進 ・「テレワークの実施に関する規程」の制定	・窓口業務や現場対応など、業務の性質上テレワーク等の実践機会が物理的に得られない職員が多数存在し、職種や所属間で実感の差が生じているものと考えられる。 ・時差勤務やテレワークの利用の申出をためらう心理的障壁が、職場全体での多様な働き方の実感度向上を阻む要因のひとつと考えられる。	窓口対応が多い所属においても、窓口開設時間の前後の準備等に時差勤務を活用したり、テレワークにより動画研修を受講したりするなど、業務内容に応じて柔軟に時差勤務やテレワーク等を活用できるような職場環境を一層醸成していく必要がある。
R3	R4	R5	R6	R7												
57.2	58.2	54.7	57.0	56.9												

重点項目3 キャリアイメージ構築の支援

アクション4 ダイバーシティを推進する任用・人材育成

No	数値目標		結果	取組内容	評価	今後の取組												
目標7	キャリアデザインのイメージが出来ている職員の割合を80%以上にする	<table><tr><th>R</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th></tr><tr><td>割合</td><td>74.0</td><td>75.6</td><td>76.0</td><td>86.0</td><td>87.0</td></tr></table>	R	3	4	5	6	7	割合	74.0	75.6	76.0	86.0	87.0	達成	・SPS（セクション・プロフィール・シート）を毎年作成し、キャリアイメージの構築や自己申告書による異動希望に係る検討資料として公開 ・階層別研修や専門研修（キャリアデザイン研修、女性活躍講演会）を実施し、自律的なキャリア形成の機会を提供 ・女性活躍講演会の講演内容を開催レポートとして集約し、身近なロールモデルとして提示	・「課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合」及び「課長相当職以上の地位にある女性職員の割合」とともに上昇傾向にある。 ・身近なロールモデルが増加することにより、後続の職員の昇進意欲の高揚に寄与している。 ・キャリアデザイン研修の実施や、女性管理職の講演内容を開催レポートとして集約し、身近なロールモデルとして提示すること等により、管理職昇任に係る不安の解消につながった。	・OJTやメンター制度の活用等により、職場全体で人材を育成する組織風土づくりを推進する。 ・研修の実施、職員派遣、自己啓発制度の活用等により、自律的なキャリアデザインの設計、知識・スキルの習得を推進する。 ・管理職による庁内研修での講演内容やインタビュー内容を共有し、多様なロールモデルを紹介する。 ・ハラスメントの防止や女性の健康上の特性に配慮した制度（ウェルネス休暇、EAP等）の運用により、女性職員が働きやすい職場環境を整備する。
R	3	4	5	6	7													
割合	74.0	75.6	76.0	86.0	87.0													
No	数値目標		結果															
目標8	課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合を22%以上にする	<table><tr><th>R</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th></tr><tr><td>割合</td><td>12.9</td><td>15.8</td><td>14.0</td><td>17.9</td><td>22.1</td></tr></table>	R	3	4	5	6	7	割合	12.9	15.8	14.0	17.9	22.1	達成			
R	3	4	5	6	7													
割合	12.9	15.8	14.0	17.9	22.1													
No	数値目標		結果															
目標9	係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合を40%以上にする	<table><tr><th>R</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th></tr><tr><td>割合</td><td>35.3</td><td>34.9</td><td>35.8</td><td>34.7</td><td>33.7</td></tr></table>	R	3	4	5	6	7	割合	35.3	34.9	35.8	34.7	33.7	差 6.3%			
R	3	4	5	6	7													
割合	35.3	34.9	35.8	34.7	33.7													

アクション5 妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化

No	数値目標		結果	取組内容	評価	今後の取組												
目標10	妊娠～出産～職場復帰にあたり、不安や不便を感じる職員の割合を25%以下にする	<table><thead><tr><th>R</th><th>割合 (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>R3</td><td>23.5</td></tr><tr><td>R4</td><td>17.5</td></tr><tr><td>R5</td><td>17.0</td></tr><tr><td>R6</td><td>12.0</td></tr><tr><td>R7</td><td>12.0</td></tr></tbody></table>	R	割合 (%)	R3	23.5	R4	17.5	R5	17.0	R6	12.0	R7	12.0	達成	「パパママ応援手帳」や「仕事・子育て両立プランシート」の活用による所属長と職員の面談の実施 ・子の看護・学校行事等への参加休暇や部分休業等の制度の拡充により、仕事と子育ての両立がしやすい職場環境を整備	「パパママ応援手帳」や「仕事・子育て両立プランシート」の活用により、所属長と職員が仕事と子育ての両立についてすり合わせを行い、組織として適切な配慮を行う契機となっており、職員の不安は大幅に減少した。	R7年度から「子が生まれる前」と「子が3歳に達する前」の2回の面談による意向確認等が義務化されたことを契機に、さらなる支援強化に努める。
R	割合 (%)																	
R3	23.5																	
R4	17.5																	
R5	17.0																	
R6	12.0																	
R7	12.0																	