

特定事業主行動計画に基づく実績値及び職員アンケートの結果について







1 特定事業主行動計画とは

次世代育成支援対策推進法(2003年施行)第19条第1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(2015年施行)第19条第1項により、地方公共団体等に対し策定が義務付けられている次世代育成支援対策及び女性活躍推進の取組のための計画(後期計画期間：2021年度～2025年度)。

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 2021年度の実績値及び職員アンケートの結果について(一部抜粋)

重点項目1：ワーク・フォー・ライフ（仕事と家庭生活の調和）の実現				
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		2020年度	2021年度（計画初年度）	傾向
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	70%	77%	 UP!
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	11%	11%	
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	49%	59%	 UP!
アクション2：男性の育児参加促進		2020年度	2021年度（計画初年度）	傾向
目標4	育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上にする	15.2%	20.6%	 UP!
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	76%	79%	 UP!
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		2020年度	2021年度（計画初年度）	傾向
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	42%	57%	 UP!

重点項目3：キャリアイメージ構築の支援

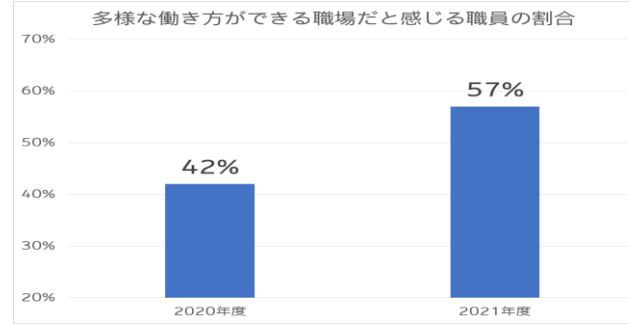
アクション4：ダイバーシティを推進する任用・人材育成		2020年度	2021年度（計画初年度）	傾向
目標7	キャリアデザインのイメージが出来ている職員の割合を80%以上にする	71%	74%	↑ UP!
目標8	課長、課長相当職の地位にある女性職員の割合を22%以上にする	12.9%（2021年4月時点）	15.8%（2022年4月時点）	↑ UP!
目標9	係長、係長相当職の地位にある女性職員の割合を40%以上にする	35.3%（2021年4月時点）	35.0%（2022年4月1日時点）	→
アクション5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化		2020年度	2021年度（計画初年度）	傾向
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	31%	23%	↑ UP!

グラフでみる傾向について（一部抜粋）

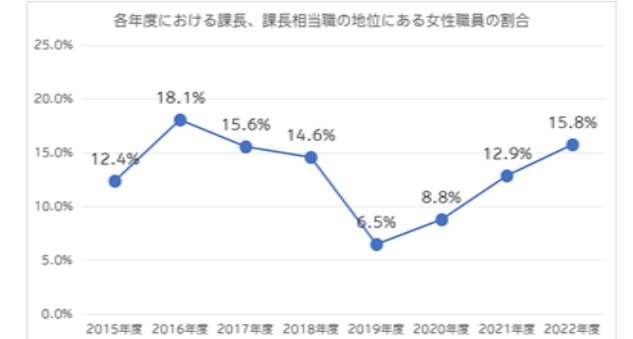
重点項目1（男性の育児休業取得率）



重点項目2（多様な働き方ができると感じる職員の割合）



重点項目3（課長相当職以上の女性職員の割合）



その他職員からの意見（一部抜粋）

- ・業務を精査し業務の絶対量を減らすこと、長時間労働を制度その他で徹底して抑制していくこと。
- ・性別にとらわれなくて、能力のある人を適正に管理職に登用してほしい。
- ・産休、育休に関しては、代替任期付職員を必要な時期から配置してほしい。代わりの職員が来ないと残される職員の負担はかなり大きい。

4 職員アンケートの結果等について

2021年度の実績値及び職員アンケート結果についてまとめた冊子を作成し、庁内掲示版への掲示と市ウェブサイトにて公開します。