

# 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」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、自治体に策定が義務付けられている計画  
 ※前期計画：2016年度～2020年度、後期計画：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）

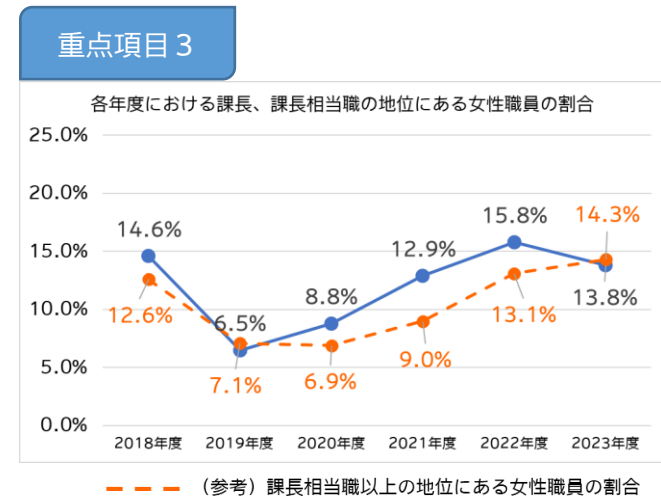
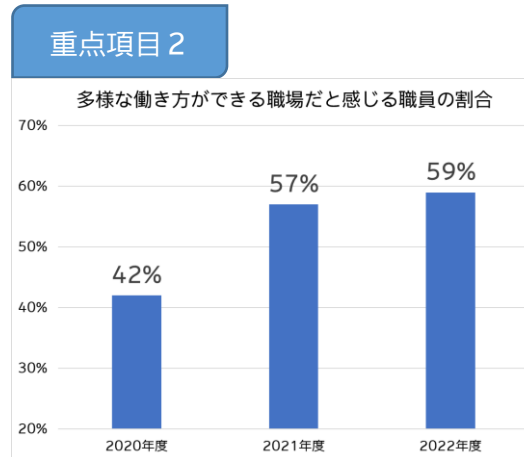
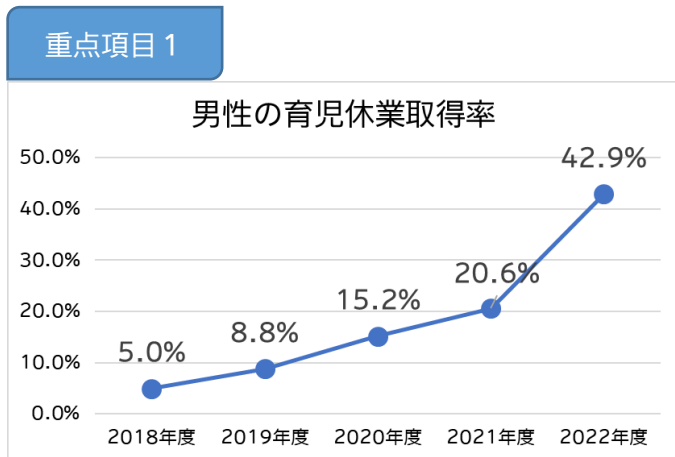
## 3 2022年度の実績値及び職員アンケートの結果について(一部抜粋)

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		2021年度	2022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	77%	79%	→
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	11.3%	10.7%	→
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 <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">達成</span>	59%	60%	→
アクション2：男性の育児参加促進		2021年度	2022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 <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">達成</span>	20.6%	42.9%	↗
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	79%	86%	↗
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		2021年度	2022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	57%	59%	→

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		2021 年度	2022 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	74%	75%	➡
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	15.8% (2022 年 4 月時点)	13.8% (2023 年 4 月時点)	➡
	(参考) 課長相当職「以上」の地位にある女性職員の割合	13.2% (2022 年 4 月時点)	14.3% (2023 年 4 月時点)	➡
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	34.9% (2022 年 4 月時点)	35.8% (2023 年 4 月時点)	➡
アクション 5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化		2021 年度	2022 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 <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">達成</span>	23%	17%	↗

※主な実績データの推移

【傾向】 ±3%未満: ➡ +3%以上: ↗



## 4 結果の公表について

2022 年度の実績値及び職員アンケート結果は、庁内掲示版と市ウェブサイトにて公開します。