

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、
「本市職員のワーク・フォー・ライフ（仕事と家庭生活の調和）の実現」や、「女性職員の活躍推進」を目的に、策定している計画。
※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 2023 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)

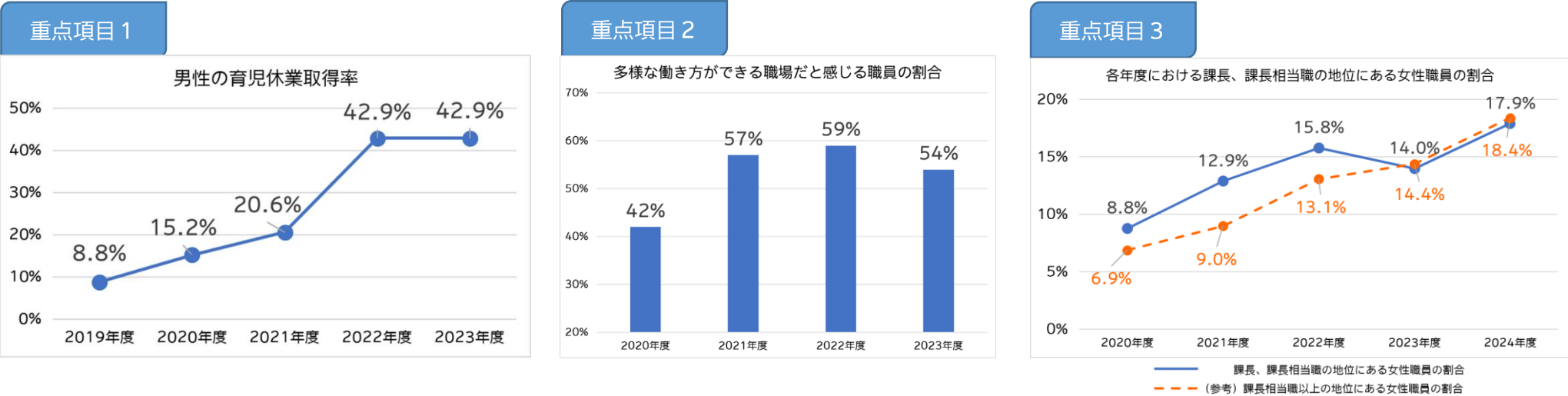
重点項目 1：ワーク・フォー・ライフ（仕事と家庭生活の調和）の実現					
アクション 1：働き方改革による年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減		2022 年度	2023 年度	傾向(前年比)	目標との差
目標 1	年次有給休暇を年 5 日以上取得する職員を 100%にする	79%	87%		13%
目標 2	時間外勤務を年間 360 時間以上行う職員の割合を 8 %以下にする	10.7%	8.6%		0.6%
目標 3	仕事と家庭のバランスが取れていると感じる職員の割合を 50%以上にする	60%	56%		達成済
アクション 2：男性の育児参加促進		2022 年度	2023 年度	傾向(前年比)	目標との差
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	42.9%	42.9%		42.1%
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	86%	80%		20%
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		2022 年度	2023 年度	傾向(前年比)	目標との差
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	59%	54%		16%

【傾向】 ±3%未満：  +3%以上：  -3%以下： 

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		2022 年度	2023 年度	傾向(前年比)	目標との差
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	75%	76%	➡	4%
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	14.0%【※1】	17.9%【※2】	↗	4.1%
	(参考) 課長相当職「以上」の地位にある女性職員の割合	14.4%【※1】	18.4%【※2】	↗	—
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	35.8%【※1】	34.7%【※2】	➡	5.3%
アクション 5：妊娠～出産～職場復帰に係る支援強化		2022 年度	2023 年度	傾向(前年比)	目標との差
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	17%	17%	➡	達成済

【※1】 2023 年 4 月時点 【※2】 2024 年 4 月時点

※主な実績データの推移



4 結果の公表について

2023 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。