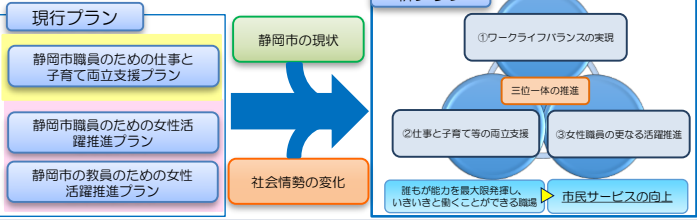


# 目指す姿：誰もが能力を最大限発揮し、いきいき働くことができる職場

## 1 趣旨

静岡市は、これまで、「静岡市職員のための仕事と子育て両立支援プラン（平成17年策定）」、「静岡市職員のための女性活躍推進プラン（平成28年策定）」及び「静岡市の教員のための女性活躍推進プラン（平成28年策定）」に基づき、次世代育成支援や女性活躍の推進に向け、様々な取組を行ってきたところ。

今年度、それぞれのプランが計画の最終年度に当たることから、プランを統合し、職員誰もがいきいき働くことができる職場づくりと更なる市民サービスの向上を図ることを目的としたプランを策定するもの。



## 2 計画期間・数値目標

計画期間 令和2年度から令和4年度まで 対象 全職員

### 数値目標

	重点取組項目	目標値		実績値
		令和4年度 (14日以上)	平成31年度 (14日以上)	
ワークライフバランスの実現	職員一人あたりの年次有給休暇の取得率	70%以上	70%以上	67.0% (H30年度)
	年間の時間外勤務時間数360時間超職員数	0人	-	301人 (H30年度)
仕事と子育て等の両立支援	男性職員のWLBの推進に資する休暇制度の認知度の向上（全項目の平均認知度）	90%以上	85%以上	85.6% (H30年度)
	男性職員が取得可能な「配偶者の出産休暇(2日)」の取得希望者の取得率	100%	100%	98.3% (H30年度)
	男性職員が取得可能な「育児参加休暇(5日)」の取得希望者の取得率	100%	100%	92.9% (H30年度)
	男性職員の育児休業の取得率	13%以上	5%以上	4.0% (H30年度)
女性職員の更なる活躍推進	管理職（課長級以上）の女性割合	12%以上 (令和5年4月1日)	10%以上 (令和2年4月1日)	11.2% (平成31年4月1日)
	【消防職】全消防吏員に占める女性消防吏員の割合	5%以上 (令和8年4月1日)	5%以上 (令和8年4月1日)	3.2% (平成31年4月1日)
	【教職員】管理職（校長・教頭）の女性割合	15%以上 (令和5年4月1日)	14%以上 (令和2年4月1日)	14.4% (平成31年4月1日)

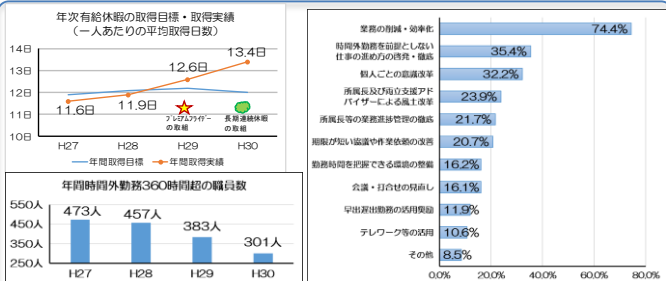
## 3 プランの構成

ワークライフバランスの実現

仕事と子育て等の両立支援

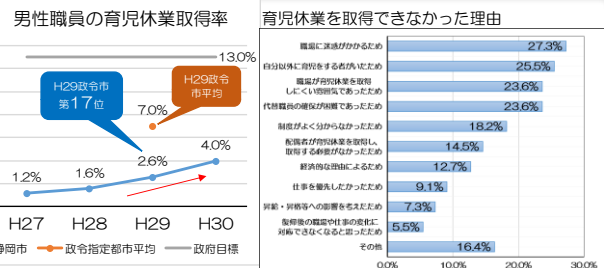
女性職員の更なる活躍推進

### 現状と課題



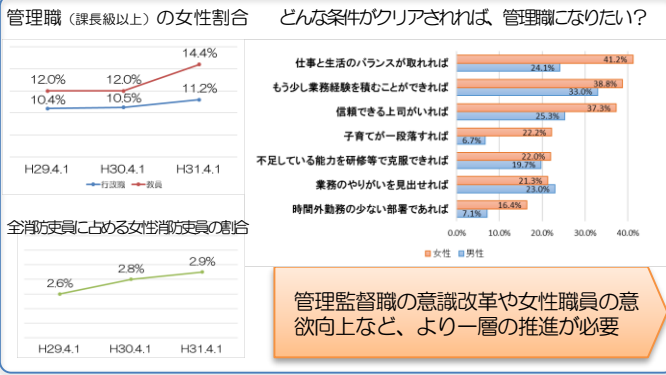
休暇取得状況は大幅に上昇。年間時間外勤務360時間超職員は順調に縮減。

所属の業務削減・効率化の更なる促進が必要



政府目標に届いておらず、他政令指定都市にも遅れを取っている状況

職場における理解や支援、環境整備の更なる促進が必要



管理監督職の意識改革や女性職員の意欲向上など、より一層の促進が必要

### 重点取組項目達成のための具体的取組

継続	新規拡充
<ul style="list-style-type: none"> <li>○年次有給休暇の取得促進                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務や休暇スケジュールの共有化（見える化）</li> <li>・年次有給休暇等の取得目標の策定・周知徹底</li> <li>・休暇取得のフォロー体制の確立</li> </ul> </li> <li>○時間外勤務の縮減                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・水曜日、ワークライフバランスデー（プレミアムフライデー）の定時退庁の継続的な実施</li> <li>・局内所属長会議の継続的な実施</li> <li>・局内・所属内流動の実施</li> <li>・業務の効率化に向けた取組</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規！ 人事評価制度における全庁統一のWLBの推進に関する目標項目の設定</li> <li>新規！ 時間外命令の上限規制に関する取組</li> <li>新規！ 多様な勤務形態（朝型勤務、早出遅出勤務、サテライトオフィス勤務）の活用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○制度・取組の周知                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇・休業制度の周知・徹底</li> <li>・管理職等の意識向上</li> <li>・所属長及び両立支援アドバイザー研修の実施</li> </ul> </li> <li>○男性職員の家事・育児参加の促進                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画に対する意識啓発</li> <li>・男性職員の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇の取得促進</li> <li>・男性職員の育児休業の取得促進</li> </ul> </li> <li>○環境整備                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・代替職員の確保</li> <li>・所属長及び両立支援アドバイザーによる職場フォロー体制の確立</li> <li>・育児休業者への情報提供や職場復帰の支援</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規！ 育児フォロー面談シートの導入</li> <li>新規！ 子どもが生まれる男性職員への所属長による育児フォロー面談の実施</li> <li>新規！ 育児や介護を行う職員を対象とした在宅勤務制度の導入</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○管理監督者の意識・マネジメント能力の向上</li> <li>・係長以上の全管理監督職員による「育ボス宣言」の実施</li> <li>・女性職員の部下育成に係る研修の実施</li> <li>・公平公正な業務分担・評価を実現するための「1人1所」推進研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規！ 所属長・係長向け部下育成能力向上研修の実施</li> <li>新規！ 育児休業取得者等向け職場復帰研修の実施</li> <li>新規！ 主査級職員向け昇任意欲向上セミナーの開催</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○女性職員の計画的育成</li> <li>・行政実務フォロー研修の実施</li> <li>・育児休業取得者等の情報交換会の実施</li> <li>○女性職員の継続的なキャリア形成支援の実施</li> <li>・キャリアデザイン研修の実施</li> <li>・マネジメントカUP研修の実施</li> <li>・職員同士の座談会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>拡充！ 主任主事級職員向けキャリアデザイン研修の実施</li> </ul>