

<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. 社会情勢

- ▶ 少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少
- ▶ 育児・介護等による時間的制約のある職員や共働き世帯の増加
- ▶ 改正地方公務員育児休業法に伴う育児休業取得制限の緩和
- ▶ 不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備の推進
- ▶ テレワークをはじめとする多様な働き方の促進
- ▶ 地方公務員の定年引上げ (R5.4~)

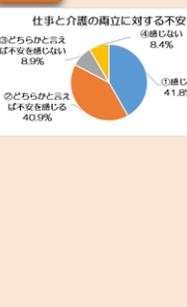
2. 本市の現状と課題

◆ 仕事と子育て等の両立支援

育児



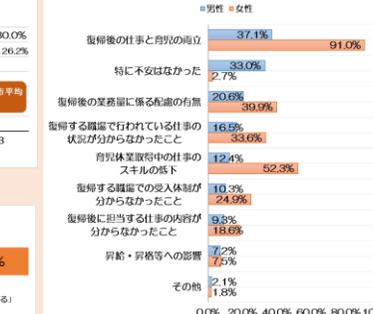
介護



【現状】

- 男性職員の育児休業の取得率は、令和元年度以後、大幅に上昇
 - 91.0%の女性職員が、育児復帰後の仕事と育児の両立に不安がある。
 - 「出生サポート休暇 (R4.1新設)」の認知度は、59.3%と低い。
 - 介護が必要な家族等を持つ職員のうち、仕事と介護の両立に不安を感じる職員は、82.7%。効果があると思う取組として、「上司や同僚等の周囲の理解・協力」が上位 (76.0%)。
- 【課題】
- 育児復帰後の仕事と育児の両立に不安を感じる女性職員に対する、不安の解消
 - 不妊治療の実態、休暇制度等の周知による当事者を支えやすい職場風土の醸成
 - 少子高齢化、定年引上げ等の影響により介護を行う職員の増加が想定されることから、仕事と介護の両立に不安を感じる職員に対する、不安の解消 (休暇制度の周知、介護についての理解促進)

Q. 育児休業から復帰する際、不安に感じますか？ (育児休業を取得した男性・女性職員の回答)



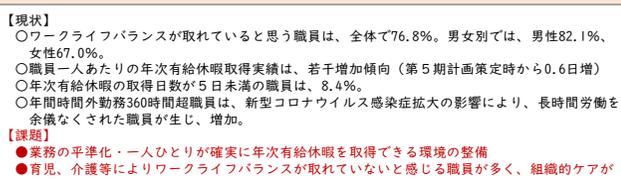
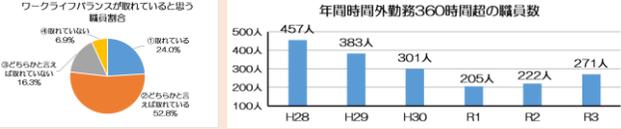
Q. 仕事と介護を両立する上で効果があると思う取組は？



【現状】

- 男性職員の育児休業の取得率は、令和元年度以後、大幅に上昇
 - 91.0%の女性職員が、育児復帰後の仕事と育児の両立に不安がある。
 - 「出生サポート休暇 (R4.1新設)」の認知度は、59.3%と低い。
 - 介護が必要な家族等を持つ職員のうち、仕事と介護の両立に不安を感じる職員は、82.7%。効果があると思う取組として、「上司や同僚等の周囲の理解・協力」が上位 (76.0%)。
- 【課題】
- 育児復帰後の仕事と育児の両立に不安を感じる女性職員に対する、不安の解消
 - 不妊治療の実態、休暇制度等の周知による当事者を支えやすい職場風土の醸成
 - 少子高齢化、定年引上げ等の影響により介護を行う職員の増加が想定されることから、仕事と介護の両立に不安を感じる職員に対する、不安の解消 (休暇制度の周知、介護についての理解促進)

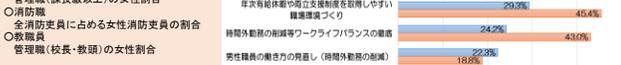
◆ ワークライフバランスの実現



【現状】

- ワークライフバランスが取れていると思う職員は、全体で76.8%。男女別では、男性82.1%、女性67.0%。
 - 職員一人あたりの年次有給休暇取得実績は、若干増加傾向 (第5期計画策定時から0.6日増)
 - 年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員は、8.4%。
 - 年間時間外勤務360時間超職員は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、長時間労働を余儀なくされた職員が生じ、増加。
- 【課題】
- 業務の平準化・一人ひとりが確実に年次有給休暇を取得できる環境の整備
 - 育児・介護等によりワークライフバランスが取れていないと感じる職員が多く、組織的ケアが必要

◆ 女性職員の更なる活躍推進



【現状】

- 女性管理職が増えるために必要なこととして、女性職員の回答の上位は、「休暇や両立支援制度を取得しやすい環境づくり (45.4%)」、「時間外勤務の削減等ワークライフバランスの徹底 (43.0%)」、「育休からの復帰支援 (33.4%)」。
- 【課題】
- 所属長や係長等による所属職員の働きやすい環境の整備
 - 育休からの復帰支援

3. 数値目標と具体的取組

【計画期間】 令和5年度から令和8年度まで	【対象者】 全職員	【根拠法令】 ○次世代育ち支援対策推進法 ○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
--------------------------	--------------	----------------------------------------------------

【重点取組項目・目標値・重点取組項目達成のための具体的取組】 <令和7年4月一部改定>

項目	重点取組項目	目標値	実績値	具体的取組
(1) ワークライフバランスの実現	ワークライフバランスが取れていると思う職員の割合【新規】	男女共に80%	男性: 82.1% 女性: 67.0% (R4年度)	①年次有給休暇の取得促進 ・業務や休暇スケジュールの共有化 (見える化) ・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値の設定 ・年次有給休暇等の取得目標値の策定・周知徹底 ・休暇取得のフォロー体制の確立
	職員一人あたりの年次有給休暇の取得率【継続】	75% (15日)	71% (14.2日) (R3年度)	②時間外勤務の縮減 ・労務管理現場監督責任者の明確化 ・時間外命令の上限規制 ・時間外勤務命令等と退庁記録の突合せの実施 ・水曜日、ワークライフバランスデーの定時退庁の継続的な実施 ・局内所属会議の継続的な実施 ・定休日の確保及び局内・所属内流動の実施 ・業務の効率化に向けた取組
	年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合【新規】	0%	8.4% (R3年度)	③多様な柔軟な働き方の推進 ・多様な勤務形態 (早出遅退勤務、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務、テレビ会議・Web会議) の活用
	自身の時間外上限時間を意識して時間外勤務をしている職員の割合【新規】	100%	49.0% (R4年度)	
(2) 仕事と子育て等の両立支援	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【継続】	100%	97.5% (R3年度)	①制度・取組の周知 ・休暇・休業制度の周知・徹底 ・管理職等の意識向上 ・「両立支援ハンドブック」の作成・活用 ・所属長及び両立支援アドバイザー研修の実施
	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【継続】	100%	97.3% (R3年度)	②男性職員の家事・育児参加の促進 ・男女共同参画に対する意識啓発 ・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 ・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 ・男性職員の育児休業の取得促進
	男性職員の育児休業の取得率【継続】	60%	26.2% (R3年度)	③環境整備 ・育児休業における代替職員の確保 ・育児フォロー面談の実施 ・上司とのコミュニケーションの機会の確保 (人事評価面談等の活用) ・「両立支援ハンドブック」の活用 ・両立支援アドバイザーによる職場フォロー体制の整備 ・育児休業中の職員への情報提供や職場復帰の支援 ・バウチャープレゼント、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関する相談窓口の設置
(3) 女性職員の更なる活躍推進	介護に関する休暇制度の認知度 (全項目の平均認知度)【新規】	80%	75.9% (R4年度)	
	管理職 (課長級以上) の女性割合【継続】	17%	11.6% (R4.1)	①管理監督者等の意識改革による職場環境の整備 ・所属長を対象とした、WLB理解のためのカリキュラムやアンコンシャス・バイアス (無意識の差別) 研修の実施 ・育児休業復帰支援セミナー (所属長の参加) ・係長研修におけるマネジメント研修、WLB理解のためのカリキュラムの実施 ・係長を対象とした行政DX研修 (業務の細やかなる業務改善) 【教員】 ・管理職 (校長・教頭)、教務主任等への研修の充実
	【消防職】全消防防災員に占める女性消防防災員の割合【継続】	5%	4.1% (R4.1)	②女性職員の計画的育成、継続的なキャリア形成支援の実施 ・若手女性職員を対象とした研修機内への派遣研修の推進 ・育児休業取得者の情報交換会の実施 ・育児休業復帰支援セミナー (男性・女性ともに) の実施 (所属長の参加) 【再掲】 ・性別にこだわらない能力に応じた職務分担の実現 (所属長研修におけるアンコンシャス・バイアス研修の実施) 【再掲】 ・年次研修でのキャリアデザイン研修の実施 【教員】 ・採用後、初任者研修、経年研修をとおして職務遂行のキャリアを慮る ・初任者研修・経験年数別研修時のキャリア形成支援研修の実施 等 【消防】 ・採用試験における女性受験者の増加 等 ・女性消防防災員が職務を継続するための職場復帰時における研修の実施 等
【教職員】管理職 (校長・教頭) の女性割合【継続】	26%	19.1% (R4.1)		