

女性活躍推進法第19条第6項に基づく「特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表」

■課題解決のための目標値および目標に対する実績等

(1)「ワーク・ライフ・バランスの実現」に対する目標の設定

基本指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和7年度 (目標)
① 時間外勤務が月45時間超の職員数	488人	340人	391人	348人	0人
② 時間外勤務が年360時間超の職員数	184人	137人	165人	173人	0人
③ ノー残業デーの実施率	83.7%	83.9%	83.3%	90.2%	100%
④ 年次有給休暇の取得日数	12.7日	13.1日	13.3日	14.2日	14.0日

(2)「仕事と子育て・介護の両立」に対する目標の設定

基本指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和7年度 (目標)
① 育児に伴う休暇・休業(※)を1月以上取得した男性職員の割合 ※当該年度に出生した子にかかる出産補助休暇及び出生後1年以内に取得した育児に伴う休暇・休業	81.1%	84.0%	89.2%	100%

(3)「女性職員のさらなる活躍の推進」に対する目標の設定

基本指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和7年度 (目標)
① 管理的地位にある職員に占める女性割合	26.0% (R2.4.1)	26.2% (R3.4.1)	26.1% (R4.4.1)	28.5% (R5.4.1)	30%
② 係長の職にある職員に占める女性割合	35.1% (R2.4.1)	34.6% (R3.4.1)	35.7% (R4.4.1)	37.4% (R5.4.1)	50%
③ 課長代理昇任試験における女性受験率	7.3%	9.2%	6.7%	—%※	30%
④ 事務職における採用試験申込者の女性割合	43.3%	42.4%	42.2%	39.7%	50%
⑤ 技術職における採用試験申込者の女性割合	16.1%	18.3%	10.3%	9.4%	20%

※ 令和4年度より課長代理昇任試験を廃止。

■課題解決に向けた具体的な取り組み

	取り組み内容
1 「ワーク・ライフ・バランスの実現」のための取り組み	より一層のICTの活用の取り組みを推進し、業務効率化を図るため、データ活用能力の向上を目的に、データアカデミー研修(フル版・ミニ版)を実施。 管理職員による効率的な労務マネジメントの向上、意識醸成を推進するため、新任課長代理を対象とした労務管理研修及びイクボス研修を実施。 実施日:令和4年(2022年)6月7日 受講者数:17人 講師:株式会社アイ・イーシー 松本 大輔さん
2 「仕事と子育て・介護の両立」のための取り組み	育児休業中の職員のスキルアップを図り、円滑な職場復帰に繋がるよう、育児休業中に自己啓発活動として通信研修を受講した際、受講に係る費用を全額補助する制度を実施。
3 「女性職員のさらなる活躍の推進」のための取り組み	女性職員の長期的な成長を支え、キャリア・アップへの不安解消を図るため、キャリアデザイン研修を実施。 実施日:令和5年(2023年)1月12日・13日 受講者数:65人(内、女性職員34人) 講師:株式会社社会人大学 越石 正人さん 管理職員の魅力ややりがいを知ってもらうとともに、女性がやりがいをもって働くことができる「魅力ある職場」であることをPRするため、女性ロールモデルを提示。女性管理職にキャリアや仕事のやりがいについてインタビューを実施し、本市採用試験の受験を希望する方へのPRとして、市のホームページに掲載している。