

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 特定事

業主行動計画に係る取組の実施状況

令和5年度の取組について、特定事業主行動計画「HAPPYこだいら」の項目に沿って、以下のとおり公表します。

(1) 働き方の改革

《勤務時間管理の徹底》

月ごとの上限となる時間数を超えて時間外勤務を行っている職員について、時間外勤務が多くなった理由を記入させるとともに、所属長にあつては、その理由の整理、分析及び検証を行い、業務量の削減や業務の効率化など、時間外勤務の縮減に向けた取組を行った。
(継続)

《ノー残業デーの徹底》

毎週2回(庁舎の場合は水曜日と金曜日)のノー残業デーについて、4月、10月に時間外勤務の縮減について各課へ通知し、その徹底を周知した。(継続)

《管理職による意識改革とリーダーシップ》

「女性職員活躍支援マネジメント・イクボス研修」の実施

目的

管理者が性別にかかわらず全ての職員の活躍を推進することの目的を理解し、組織の活性化に寄与する職場環境づくりのための考え方やマネジメントスキルの習得を図る。

日時・参加人数

令和5年12月5日(火)

13人参加(課長3人、課長補佐1人、係長9人)

内容

- ①女性職員の活躍が求められる背景を理解する
- ②誰もが働きがいのある職場にするためのマネジメント
- ③イクボスとして部下との関わり方を考える

(2) 職業生活と家庭生活の両立の推進

《育児休業等を取得しやすい環境の整備》

各課における育児休業の取得状況に応じて、常勤職員をそれぞれ1名過配措置した。

令和5年度 高齢者支援課、障がい者支援課、保険年金課、図書館(2名)

参考: 令和4年度 税務課、障がい者支援課、図書館

令和3年度 税務課、保育課、資源循環課、図書館

令和2年度 税務課、収納課、保育課

令和元年度 税務課、健康推進課、保険年金課、図書館

平成30年度 市民課、西部出張所、保育園、健康推進課、図書館

《男性職員の家庭生活への関わりを支援》

「ワークライフバランス・タイムマネジメント研修」の実施

目的

ワーク・ライフ・バランスの重要性や生き活きと仕事に取り組むための考え方を学ぶとともに、成果を生み出す時間管理能力の向上を図る。

日時・参加人数

令和5年11月14日（火）

27人参加（入庁6年程度＋希望者）

内容

- ①ワーク・ライフ・バランスの実践、働き方改革等が必要とされる背景、理由
- ②ワーク&ライフの振り返り、ワーク&ライフシートの作成
- ③タイムマネジメントの考え方とポイント
- ④個々人の様々な価値観についてグループ内で共有

《男性職員の育児休業・部分休業の取得の促進》

令和5年度より、男性職員の育児休業取得の更なる促進を図るため、男性の育児休業に関する休暇計画表の提出義務化や家族ミーティングシートの活用、市長から男性職員への育休取得勧奨メール送付等の取り組みを開始した。

市長直筆のメッセージ入りのポスターを庁内に掲示し、男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成を図った。（継続）

（３）女性がより意欲的に働くことができる職場環境の整備

《女性の採用試験受験率の増加》

令和5年度作成の採用案内パンフレットにおいて、女性4名、男性3名を紹介し、女性職員が活躍していることを受験者にPRした。

《女性職員の計画的な人材育成と登用》

1 女性職員に対し幅広い業務経験を付与

係長職への積極的な登用や、男女の区別なく、様々なポストや部門を経験するよう、人事異動を行った。（令和5年4月1日付人事異動において、係長昇任者9名のうち、4名が女性であった。）

今後も女性管理職の増に向けて、女性職員の人材プール確保を図る。

2 女性職員のキャリア形成を図る研修や懇談会の実施

「女性職員キャリアデザイン研修」

目的

組織の活性化に寄与する女性職員のキャリアデザイン及びワーク・ライフ・バランスの推進を図る。

日時・参加人数

令和5年6月30日（金）

1 1 人参加（係長 4 人、主任 7 人）

内容

自己理解（現有スキル）・やりがいを再認識し、家庭（プライベート）、仕事、地域社会の中で自分がどうありたいか、どうなりたいかを考え、今後のよりよいキャリア形成のきっかけづくりを行った。

「女性職員活躍支援マネジメント・イクボス研修」（再掲）

「女性管理職を交えた懇談会」

目的

女性職員が、先輩職員の経験談を聞いて、自身のキャリアパスをイメージできるようにする。また、女性活躍について意見交換ができる場を設ける。

日時・参加人数

令和 5 年 1 2 月 2 2 日（金）

1 6 人参加（管理職 4 人、係長 3 人、主任 1 人、主事 8 人）

主な意見等

- ・管理職の方が考えていることや思っていることを聞くことができ、これからのキャリアを考える上での参考になりました。
- ・実際に管理職の方にお話を聞くことができ、女性管理職に対するイメージが変わりました。完璧な人ばかりが管理職になるのではなく、管理職の人も含めて、みんなで支え合える職場づくりが大切だというお話をされていて、すごく印象的でした。
- ・管理職の方から仕事のメリット等が聞けて、イメージの変化につながりました。
- ・普段は聞くことのできないようなお話を聞くことができ、とても有意義な時間でした。「女性管理職」という今回のテーマにかかわらず、今悩んでいることを皆さんに相談することができて、これから自分がどのように働いていきたいのかが明確になったと思います。