

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4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4年12月19日(月)

19人参加(課長1人、課長補佐6人、係長12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4年度 税務課、障がい者支援課、図書館

参考：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

平成29年度 市民課、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4年11月15日（火）

22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＞

育児に関して、男性が取得できる休暇等をまとめた「仕事と子育てガイドブック（抜粋版）」を作成し、配偶者が出産した男性職員に対して、職場の所属長を通じて配付し、育休等の制度周知を図った。（継続）

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醸成を図った。

（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4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4年4月1日付人事異動において、係長昇任者5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4年6月30日（木）

12人参加（係長4人、主任8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4年12月22日（木）

14人参加（管理職4人、係長3人、主任4人、主事3人）

主な意見等

- ・現職の管理職の生の声が聞ける良い機会だった。一人ではなく他の人が助けてくれるから管理職でも特段大変ではないという意見になるほどと思った。
- ・管理職になると、大変なことしかないと思っていたが、前向きなお話を聞いて良かった。
- ・責任や重圧も増え、仕事量も増え、残業も増えると思っていたが、自分でコントロールできる分、時間に余裕ができるという話を聞き、発想の転換になった。
- ・「女性管理職が増えることで、女性が働きやすい職場が作られる」という意見を聞いたときに、管理職という職が今までよりも魅力的に感じた。管理職が大変な面だけではないことが分かった。