

柱 3-1-(2)-ア-① 働きやすい職場環境づくり

元年度目標の達成状況

目標	元年度実績	元年度目標の評価
男性職員の育児休業等取得率	10.1%	未達成
28年度 7.0%		
29年度 8.0%		
30年度 9.5%		
元年度 11.0%		
2年度 13.0% (※)		
※「特定事業主行動計画（仕事と生活の両立支援プラン）（28年3月〔改訂〕）」より		

元年度取組の実施状況

元年度の取組内容	元年度の主な取組実績
<p>①ワーク・ライフ・バランスを推進する取組</p> <p>・以下の取組を進めるとともに、各所属の協力を得ながら職員が働きやすい職場環境づくりを推進していく。</p> <p>〔ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定〕 〔管理職研修の実施〕</p>	<p>・7月に階層別研修（新任課長代理、係長研修）を実施。</p> <p>・7月にイクボス研修を実施。（6回）</p> <p>・7月、8月をワーク・ライフ・バランス推進期間、11月をワーク・ライフ・バランス推進月間として設定し、定時退庁を促す庁内放送を実施。</p> <p>・11月に「女性職員の多様な働き方を考えるセミナー」を実施。</p>
<p>②安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり</p> <p>・以下の取組を進めるとともに、各所属の協力を得ながら職員が働きやすい職場環境づくりを推進していく。</p> <p>〔休暇、休業制度の周知徹底〕 〔管理職研修の実施〕</p> <p>・元年度に男性職員の育児参加休暇の完全取得率50%を達成するため、人事担当課長会などあらゆる機会を通じて、男性職員の育児休業等の取得推進、特に育児参加休暇について、5日連続取得や5日間の完全取得の周知を図る。</p>	<p>・7月に階層別研修（新任課長代理、係長研修）を実施。</p> <p>・7月にイクボス研修を実施。（6回）</p> <p>・7月、8月をワーク・ライフ・バランス推進期間、11月をワーク・ライフ・バランス推進月間として設定し、定時退庁を促す庁内放送を実施。</p> <p>・人事担当課長会において、男性職員の育児休業等の取得推進、特に育児参加休暇について、5日連続取得や5日間の完全取得の周知を実施。</p> <p>・9月、2月に育児参加休暇取得の対象となる男性職員に個別勧奨を実施。</p>

取組期間の成果

<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画に基づき、仕事と生活の両立支援の取組を進める中で、28年5月に市長、副市長及び全所属長が一丸となり、「イクボス宣言」を実施し、「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定。 ・階層別研修やイクボス研修の実施や、ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定等により、職場実態に応じた取組や働きやすい環境の整備、職員の意識啓発の向上に努めた。 ・また、30年9月に「ワーク・ライフ・バランス推進プラン2.0」を策定し、多様化するニーズに対する柔軟な働き方への対応等の取組を進めた。 ・これらの取組により、男性の育児休業等取得率も向上し、一定の成果を上げることができた。
--

今後の方向性

<ul style="list-style-type: none"> ・今後も、職場実態に応じた取組や働きやすい環境の整備、職員の意識啓発が必要であることから、引き続き、情報発信等の取組を進め、「市政改革プラン3.0」において、多様化する職員のニーズを把握しながら、テレワークのさらなる利便性の向上を図る等、柔軟な働き方の実現や職場実態に応じた働きやすい環境整備によるワーク・ライフ・バランスの推進に努めていく。
