

特定事業主行動計画（R8～R17年度） 概要版

めざす姿

職員が性別を問わず、健康で、自身の望むワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事と生活の双方を充実させることのできる組織づくりが基本になるとの考えのもと、引き続き、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、全ての職員が、仕事にも生活にも充実感を持てる組織づくりを実現します。

取組目標※

	男性の育児休業等の取得率	配偶者分べん休暇完全取得率	育児参加休暇の完全取得率	育児に伴う休暇・休業の取得計画策定率	女性職員の割合	一人当たりの時間外勤務時間
市長部局	85% (2週間以上)	100%	100%	100%	課長級（事務系） 30% 係長級（事務系） 35%	100h / 年
消防局	85%				5.4%	150h / 年
水道局					市長部局に同じ	80h / 年
教育委員会事務局					管理職選考受験者 30% 校長・准校長 20% 副校長・教頭 25%	中学校 30h / 月 幼稚園・小学校 20h / 月

※令和12年度までの目標値として設定しています。期間の途中でであっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

主な取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

- 働き方改革に関する実践的な研修等を実施
- ワーク・ライフ・バランスの意義と重要性の理解促進のための科目を階層別研修において実施
- ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定等の情報を発信
- 年5日間以上の年次有給休暇の取得促進
- 既存のノー残業デーの他にノー残業デーを設定するなどの取組を実施

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

- 庁内ポータル等を活用した出産・育児に関する勤務条件制度の情報提供
- 「勤務条件のてびき」「出産・子育てのための各種制度ガイドブック」など制度変更等に伴う随時改訂
- 育児休業等に伴う業務分担の工夫
- 育児休業者の代替要員の確保
- 人事異動等における家庭生活との両立への配慮
- 新たに父親となる職員と管理監督者が面談を実施

女性職員の活躍推進に向けた取組

- 女性管理職との交流等を通して、キャリア形成を考えるセミナーなどを実施
- 女性の健康上の特性に対する理解を深めるため、コラムの作成、eラーニングを実施
- 職員の子育て事情を配慮しつつ、可能な範囲で仕事経験を積み重ねることで、本人の能力向上に努める

計画期間

【前期】：令和8年度～令和12年度 【後期】：令和13年度～令和17年度