

---

# 子育て推進・女性職員活躍推進プラン

第4期次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画  
第2期女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和2年3月

(令和3年7月 改定)

(令和5年8月 改定)

仙 台 市

---

## 目次

1	策定の背景と目的	3 ページ
2	計画の位置づけと策定主体	5 ページ
3	対象とする範囲・計画期間	5 ページ
4	前行動計画における実績と評価	6 ページ
5	現状と課題	11 ページ
6	取り組みの基本的方向性	26 ページ
7	具体的な取り組み項目	27 ページ
8	各任命権者における重点取り組み項目	34 ページ
9	数値目標	39 ページ
10	推進体制	40 ページ

---

## 1 策定の背景と目的

急速に進行する少子化を背景として、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が成立しました。地方公共団体を含む事業主は、行動計画を策定することとされ、本市では平成17年4月に職員を対象とする「職場で取り組む子育て推進プログラム」を策定し、平成27年4月には第3期行動計画（以下「第3期子育て推進プログラム」という。）を策定しました。

一方、平成27年8月には、女性の活躍推進に関する新たな総合的枠組みを構築するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。女性活躍推進法においても、地方公共団体は行動計画を策定することとされており、本市では平成28年3月に、「女性職員活躍推進プラン」（以下「第1期女性職員活躍プラン」という。）を策定しました。

それぞれの計画は、独立した計画として策定されたものですが、仕事と子育ての両立をはじめとした職員の仕事と生活の調和を実現すること、そして、職員一人ひとりに職場においてその意欲と能力を十分に発揮してもらうことを目的としており、取り組みの内容等は、相互に密接に関連したものとなっています。

仕事と子育ての両立を進めるためには、ライフイベントに応じた休暇制度等の整備や、管理監督職（※）を含めた職員の意識啓発を進めることに加え、男性職員による家庭生活への参画を進めることが不可欠であり、それらは女性活躍を推進するためにも重要となります。

また、出産や育児などのライフイベントにより、働き方に制約が多くなりがちな女性職員が働きやすい職場環境をつくることは、子育てに限らず、その他の様々な理由で制約がある職員も力を発揮できることになるため、結果として、組織として生産性の高い

---

---

働き方を実現していくことにつながるものです。

そこで、「第3期子育て推進プログラム」の計画期間が終了となる機会に両計画を改定し、一つの特定事業主行動計画とすることで、仕事と子育ての両立と、女性活躍を一体的に推進し、全ての職員が働きやすく、活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

(※) 管理監督職…課長職以上の管理職と係長職を合わせた職員を言います。

---

## 2 計画の位置づけと策定主体

本計画は、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画にあたり、仙台市長、仙台市議会議長、仙台市消防局長、仙台市教育委員会、仙台市選挙管理委員会、仙台市人事委員会、仙台市代表監査委員、仙台市農業委員会、仙台市水道事業管理者、仙台市交通事業管理者、仙台市ガス事業管理者および仙台市病院事業管理者が連名で策定するものです。

## 3 対象とする範囲・計画期間

### (1) 対象とする範囲

本計画において対象とする職場は、次に掲げる全ての職場とし、対象とする職員は、子育て中であるかどうかや、性別に関わることなく、これらの職場で勤務する全ての職員とします。

市長部局・消防局・教育委員会事務局・市選挙管理委員会事務局 人事委員会事務局・監査事務局・農業委員会事務局 議会事務局・水道局・交通局・ガス局・市立病院
--

### (2) 計画期間

本計画は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。ただし、取り組みの進捗状況や社会環境の変化等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

---

## 4 前行動計画における実績と評価

### (1) 第3期子育て推進プログラムにおける主な取り組み実績

#### ① 育児関連制度の拡充と情報提供の充実

##### ▶ 育児短時間勤務制度の導入

小学校就学未満の子を養育する職員が、育児のために週 19 時間 25 分～週 24 時間 35 分の範囲で短時間勤務ができることとした。

##### ▶ 不妊治療に係る休暇制度の導入

不妊治療と仕事の両立が可能な環境を整えることを目的に、職員が不妊治療を受ける際に取得可能な休暇制度を導入した。

##### ▶ 育児休業の取得促進

育児休業の再取得・再延長の要件の緩和、育児休業を取得した場合の昇給への影響の原則廃止、育児休業取得手続きの簡素化、1 か月以下の育児休業の勤勉手当への影響の廃止を行った。

#### ② 男性職員の育児参加の促進

##### ▶ 男性職員の育児休業体験談の紹介

実際に育児休業を取得した男性職員の体験談を庁内ホームページ等で紹介した。

##### ▶ 男性職員の子育て応援交流会の開催

現在子育て期にある男性職員・これから父親になる職員、実際に育児休業を取得した男性職員との交流会を開催し、その様子を庁内ホームページ等で紹介した。

#### ③ 仕事と子育ての両立を支える取り組みの推進

##### ▶ ロールモデルの紹介

キャリア形成と子育てを両立してきた職員の体験談やメッセージを庁内ホームページ等で紹介した。

##### ▶ 仕事と育児の両立支援に関するアンケートの実施

子育て経験のある課長職以下の職員を対象に、仕事と子育ての両立について、上司とのエピソード等を聞き取り、その結果を管理職員向けに周知した。

##### ▶ 女性職員の活躍を支援するセミナーの開催

「女性職員チャレンジセミナー」、「女性職員活躍応援セミナー」、「“はたらく”女性のトークカフェ」を開催した。

#### ④ ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくり

##### ▶ ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施

---

ポスト係長職，ポスト課長職に向けて，働き方改革時代のマネジメント研修を開催した。係長職以下の職員を対象に，ワーク・ライフ・バランス研修を開催した。

▶**超過勤務縮減に向けた働きかけ**

ノー残業デーの徹底，月 1 回の完全ノー残業デーの実施，夕方の内部打ち合わせの原則禁止，超過勤務の事前命令の徹底，管理職員の業績評価の目標に超過勤務縮減に係る目標を設定，「超過勤務時間数縮減の手引き」の作成，超過勤務状況リストの配布による年間超過勤務時間数の管理，年間 720 時間超の超過勤務従事者をゼロとする目標設定等を実施した。

▶**ゆう活（夏の生活スタイル変革）の取り組み推奨**

▶**年次有給休暇の取得推進の働きかけ**

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号）の施行に伴い，年次有給休暇の取得促進に係る通知を庁内へ発出した（平成 31 年 4 月）。

▶**タイムカードの導入**

職員のより正確な勤務時間の把握のため，タイムカードを導入した。

## （2）第 1 期女性職員活躍プランにおける主な取り組み実績

### ①女性職員のキャリアアップ，スキルアップを支援する体制づくり

▶**ロールモデルの紹介【再掲】**

▶**仕事と育児の両立支援に関するアンケートの実施【再掲】**

▶**ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施【再掲】**

▶**女性職員を部下に持つ上司のための研修の実施**

女性職員を部下に持つ上司を対象に，職場の支援者として持つべき意識や姿勢を学ぶ研修を開催した。

▶**女性職員の活躍を支援するセミナーの開催【再掲】**

▶**女性リーダー育成研修へ職員を派遣**

女性管理職育成のための外部研修へ職員を派遣した。

### ②女性職員が意欲と能力を発揮して政策形成部門や管理的な立場で活躍するための支援等の取り組み

▶**ロールモデルの紹介【再掲】**

▶**仕事と育児の両立支援に関するアンケートの実施【再掲】**

▶**女性職員の活躍を支援するセミナーの開催【再掲】**

▶**女性リーダー育成研修へ職員を派遣【再掲】**

---

▶係長職昇任試験の受験勧奨

試験時間中の託児制度の拡充を行うとともに、係長職昇任試験広報紙において、女性職員向けの特集号を作成した。

③ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくり

- ▶超過勤務縮減に向けた働きかけ【再掲】
- ▶ゆう活（夏の生活スタイル変革）の取り組み推奨【再掲】
- ▶年次有給休暇の取得推進の働きかけ【再掲】
- ▶タイムカードの導入【再掲】
- ▶ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施【再掲】
- ▶女性職員を部下に持つ上司のための研修の実施【再掲】

④仕事と家庭生活（育児・介護等）の両立

- ▶男性職員の育児休業体験談の紹介【再掲】
- ▶男性職員の子育て応援交流会の開催【再掲】
- ▶育児短時間勤務制度の導入【再掲】
- ▶不妊治療に係る休暇制度の導入【再掲】
- ▶育児休業の取得促進【再掲】
- ▶育休復帰応援座談会の開催
- ▶介護が必要な職員への支援

介護部分休業の新設、介護休暇の分割取得の導入、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成・周知、「仕事と介護の両立支援セミナー」の開催を実施した。

(3) 取り組み実績に対する評価

前計画における子育て関連の休暇取得に係る目標値については、「配偶者出産補助休暇・男性の育児参加のための休暇取得率」が、平成 27 年度実績で 88.2%だったところ、平成 30 年度には 90.8%に上昇し、「男性職員の育児休業取得率」についても、平成 27 年度の 7.6%から、平成 30 年度には 15.4%に上昇しています。

これは、子育て等に関連する休暇制度の拡充や手続きの簡素化により、各職員が状況に応じて、休暇を取得しやすい環境につながった結果であると考えられます。

また、育児休業を取得した職員の体験談等を職員に周知することで、休暇取得の不安軽減や、性別にかかわらず、育児や家事等に参加する意識の向上が図られ、目標値の向上に



---

つながったものと考えます。

また、ワーク・ライフ・バランスに係る指標として用いていた目標値「職員1人当たりの年間超過勤務時間数」は、平成27年度実績で234.1時間だったところ、平成30年度には196.1時間に縮減するとともに、「年次有給休暇の取得日数10日以上職員割合」については、平成27年度実績で63.6%だったところ、平成30年度実績で69.1%に上昇しました。

超過勤務時間の縮減に係る目標を全庁で掲げて取り組みを進め、ワーク・ライフ・バランスを推進し、働きやすい組織風土が醸成されてきた結果として、超過勤務時間数の縮減や年次有給休暇の取得率の指標の向上につながったと考えられます。

しかし、「男性職員の育児休業取得率」及び「職員1人当たりの年間超過勤務時間数」は目標値に達成していますが、「配偶者出産補助休暇・男性の育児参加のための休暇取得率」及び「年次有給休暇の取得日数10日以上職員割合」は前計画における目標に達しておらず、さらなる取り組みが必要な状況です。

女性職員の活躍推進に係る目標値については、「市長部局の管理職に占める女性職員割合」は、平成28年度当初で16.1%でしたが、平成31年度当初で17.6%に上昇しました。また、「係長職昇任試験における女性職員の受験率」は、平成28年度の実績で22.4%であったところ、平成30年度の実績では27.0%に上昇しましたが、令和元年度の実績では26.2%と若干低下しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な取り組みに加え、ロールモデル紹介や女性職員向けのセミナーにおいて、管理監督職として活躍している女性職員の体験談を紹介するなど、女性職員のキャリア形成に関する意識啓発に取り組んできたことが、安心してキャリアアップを目指せる環境につながった結果と考えられます。これらの目標値については、前計画期間が終了していなかったものの、目標値が未達成であったことから、引き続き取り組んでいく必要があります。

**【参考】前計画における各目標ごとの数値の推移**（\*上段が目標値，下段が実績の推移）

数値目標項目	H27	H28	H29	H30	H31 R1	R2	R3
①配偶者出産補助・男性の育児参加 休暇取得率	88.2%	88.5%	88.0%	90.8%	<b>100%</b>		
②男性職員の育児休業取得率	7.6%	9.7%	8.4%	15.4%	<b>15%以上</b>		
③職員 1 人当たりの年間超過勤務時 間数（単位時間）	234.1	209.2	208.2	196.1	<b>前年度未満</b>		
④年次有給休暇の取得日数 10 日以上 の職員割合	63.6%	64.9%	65.6%	69.1%	<b>80%以上</b>		
⑤市長部局の管理職に占める女性職 員割合	14.5%	16.1%	16.9%	17.3%	17.6%		<b>20%以上</b>
⑥係長職昇任試験における女性職員 の受験率	21.4%	22.4%	21.9%	27.0%	26.2%	<b>30%以上</b>	

※前計画において目標達成をめざしていた年度に目標値を太字で上段に記載

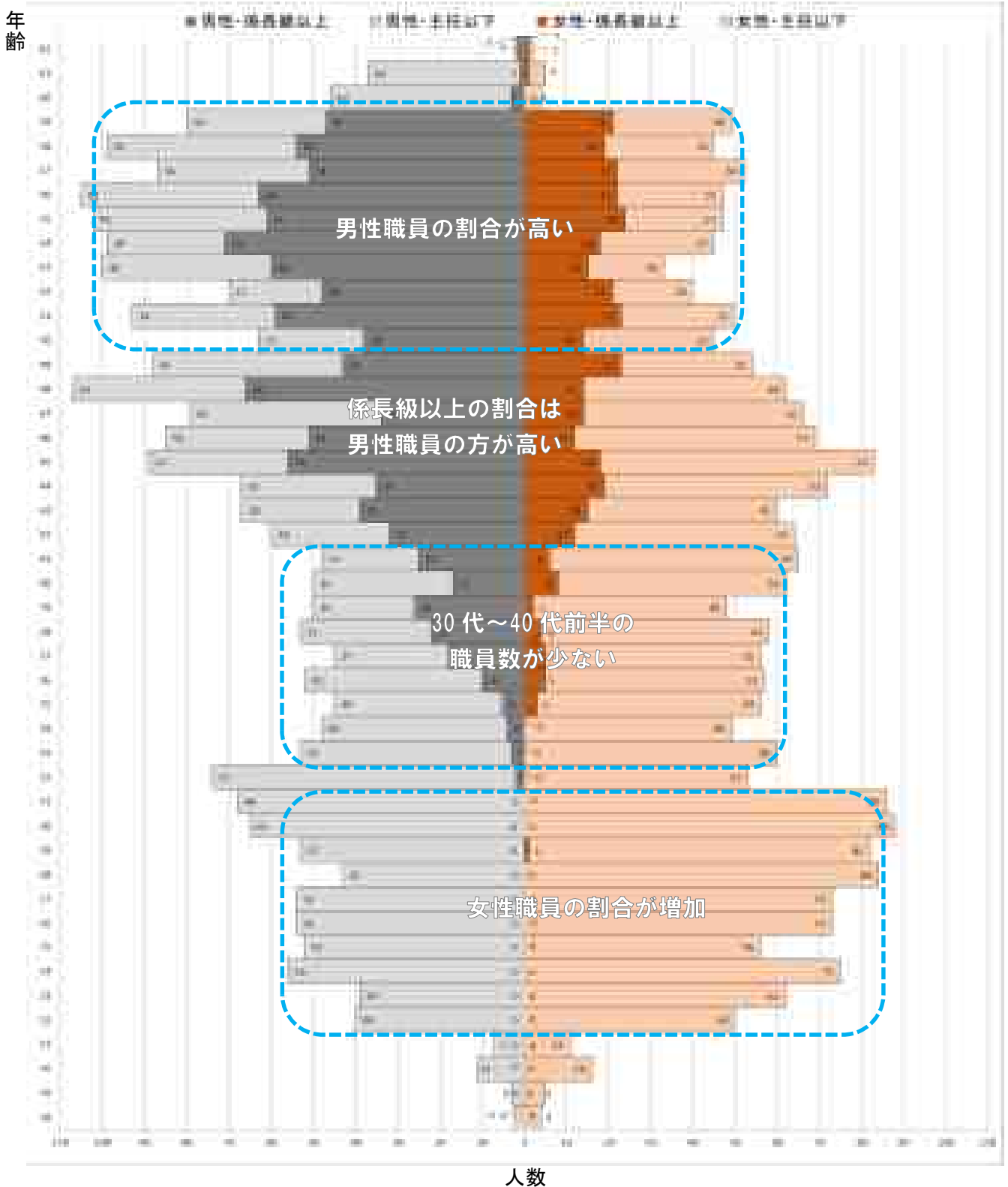
※「第3期子育て推進プログラム」における数値目標①～④

「第1期女性職員活躍プラン」における数値目標①～⑥

## 5 現状と課題

### (1) 職員構成の現状

図1 正職員の男女別・年齢の区分別の状況（市長部局等）平成31年4月1日現在



※本市の標準的な人数構成として、市長部局の人数構成を掲載しています。

図2 各役職段階における男女別の正職員数 平成31年4月1日現在

役職	全市					【参考】市長部局				
	男性		女性		計	男性		女性		計
管理職※	843	85.7%	141	14.3%	984	451	82.4%	96	17.6%	547
係長職	1,016	73.7%	362	26.3%	1,378	564	68.5%	259	31.5%	823
一般職員	4,167	57.9%	3,036	42.1%	7,203	1,620	45.6%	1,936	54.4%	3,556
合計	6,026	63.0%	3,539	37.0%	9,565	2,635	53.5%	2,291	46.5%	4,926

※管理職：課長級以上

本市における正職員の年齢別の人数構成は（図1）のとおりで、高年齢層の人数が多く、30代～40代前半の中堅層の人数が少なくなっていますが、さらにその下の20代の若年層の人数は近年の大量採用に伴い人数が増えている状況が見て取れます。

今後しばらくは、定年退職者数が非常に多い時期が続き、管理監督職（係長級以上の職員をいう。以下同じ。）の多くが退職する時期となるため、現在の中堅層の職員は、少ない人数でその役割を担うことが必要となります。

また、年齢構成を男女別に見ると、年齢層が低くなるにつれて女性職員が多くなり、30歳以下では女性職員が男性職員を上回ります。現在、管理監督職は男性職員が7割以上を占めており、今後、世代の交代が進むにつれ、管理監督職を担う女性職員の増加が見込まれるため、管理監督職への登用を計画的に進めていくことが重要です。

一方で、職員によっては、管理監督職の対象となり始める時期と出産・育児、介護等のライフイベントが重なることで、係長職昇任試験へのチャレンジのタイミングを逸してしまうことや、選考昇任による登用のタイミングと合わないことがあるものと考えられます。

そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進と合わせて、キャリアロスを軽減するための取組みや子育て期においても管理監督職となるために必要な職務経験を積める

ような丁寧なキャリア形成支援により、世代や性別に関係なく、職員が個々の事情にあわせて幅広くキャリアアップを目指せる環境づくりに取り組むことが重要となります。

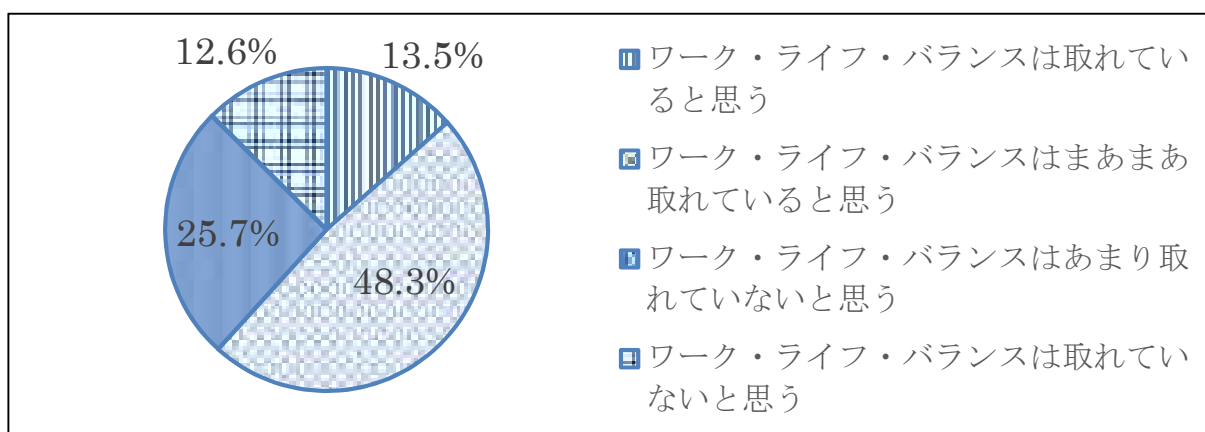
## (2) 職員アンケートからみる現状と課題

本計画の策定に先立ち、係長級以下の職員を対象に実施した職員アンケートの結果から把握できる現状と課題を以下に示します。

なお、アンケート結果の一部は、第3期子育て推進プログラムの策定にあたり H26 年に実施したアンケート結果や第1期女性職員活躍プランの策定にあたり H28 年に実施したアンケート結果と比較していますが、H28 年のアンケートは係長職以下の女性職員を対象としたアンケートであったことや今回のアンケートで選択肢を一部見直している場合もあるため、あくまで参考として記載しています。

### ① 仕事と私生活の両立について

- ・ご自身の今の生活スタイル（ワーク・ライフ・バランスが取れていると思うか）について、当てはまるもの1つにチェックしてください。

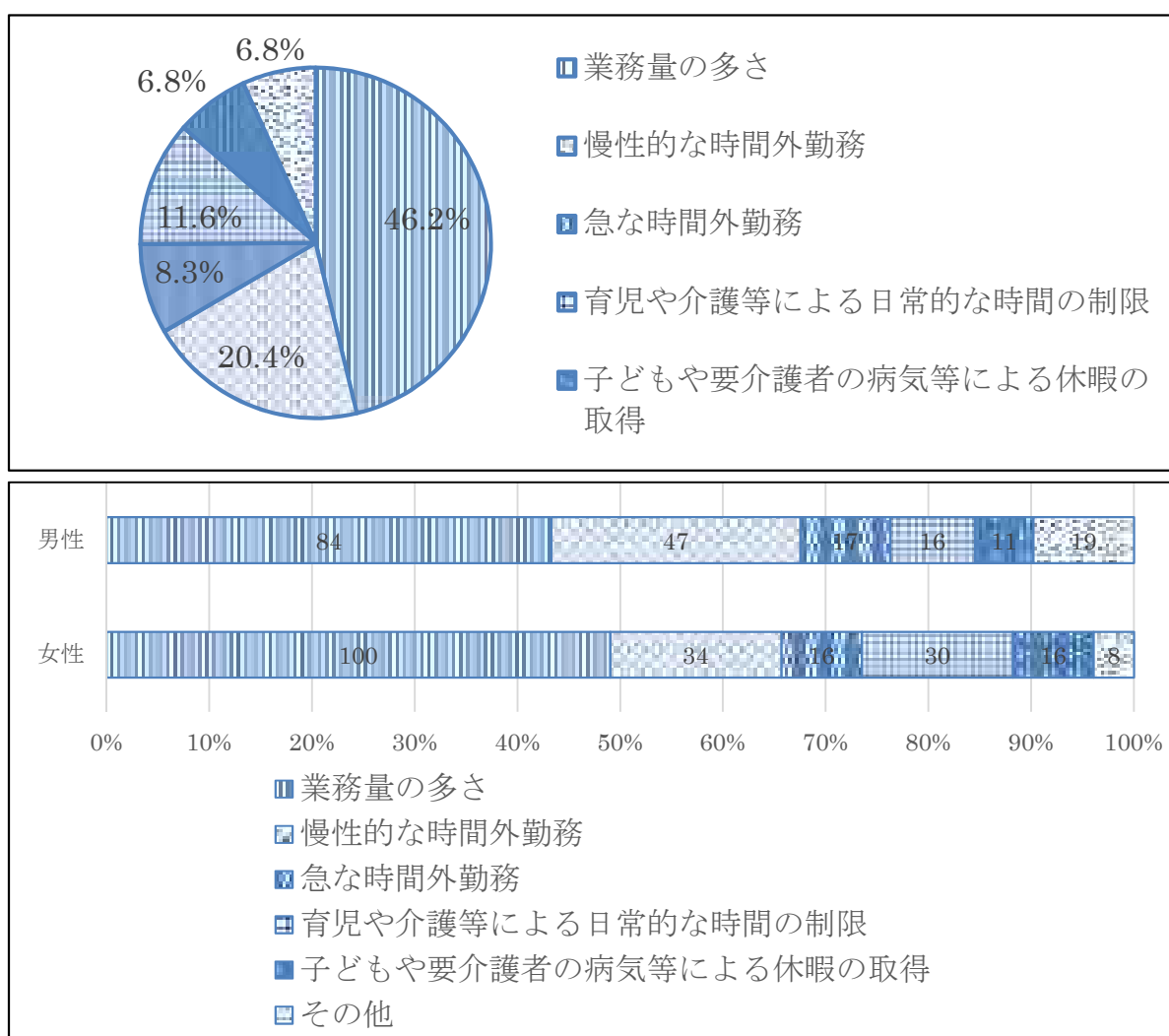


今回のアンケートでは、「あまり取れていない」(25.7%)と「取れていない」(12.6%)の合計は、38.3%でした。H28年に実施したアンケート項目「仕事と私生活の両立についてどのように感じていますか？」では、「いつも困難」(16.8%)と「時々困難」(49.4%)の合計が、66.2%でした。アンケート項目や回答者の対象は異なりますが、ある程度ワ

ーク・ライフ・バランスが取れていると答えた人の割合が高まっていると考えられます。ただし、未だ4割弱の職員が、ワーク・ライフ・バランスが取れていないという結果となっており、一層取り組みを進める必要があります。

また、この結果を男女別にみると、男性職員の「あまり取れていない」と「取れていない」の合計が 31.7%であるのに対し、女性職員の「あまり取れていない」と「取れていない」の合計が 47.6%であり、女性職員のほうが、ワーク・ライフ・バランスが取れていないと感じている割合が高い結果となりました。

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現にあたって最も難しいと感じるものについて、当てはまるもの1つにチェックしてください（「ワークライフバランスが取れていない」又は「あまり取れていない」と回答した方）。



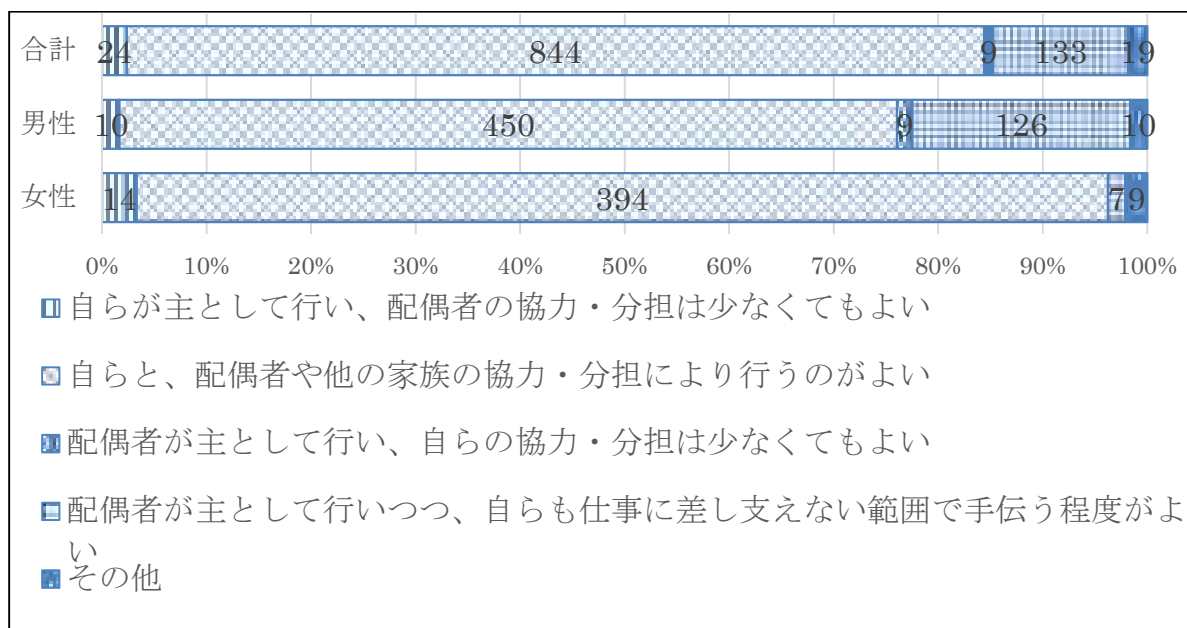
業務量を負担に感じていると答えた回答は、H28年に実施したアンケートでは24.6%でしたが、今回アンケートでは、46.2%と大きく増加しており、業務の負担感を低減していくことが課題と考えられます。

男女別にみると、女性職員のほうが、「育児や介護等による日常的な時間の制限」と答えた割合が高く、女性職員のほうが家庭生活における負担感を感じていることがわかります。

また、年代別にみると、40代で、「子供や要介護者の病気等による休暇」と答えた者が多く、働き盛りの年代の仕事と家庭の両立についても、課題があると考えられます。

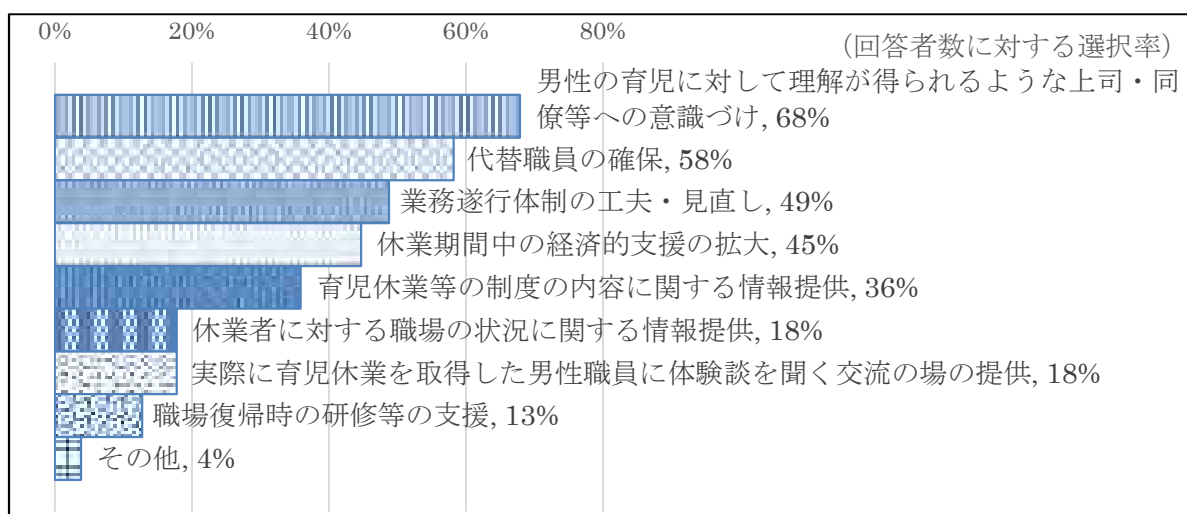
## ② 男性職員の育児への参加について

- ・ご自身の育児に対する考え方について、当てはまるもの1つにチェックしてください。



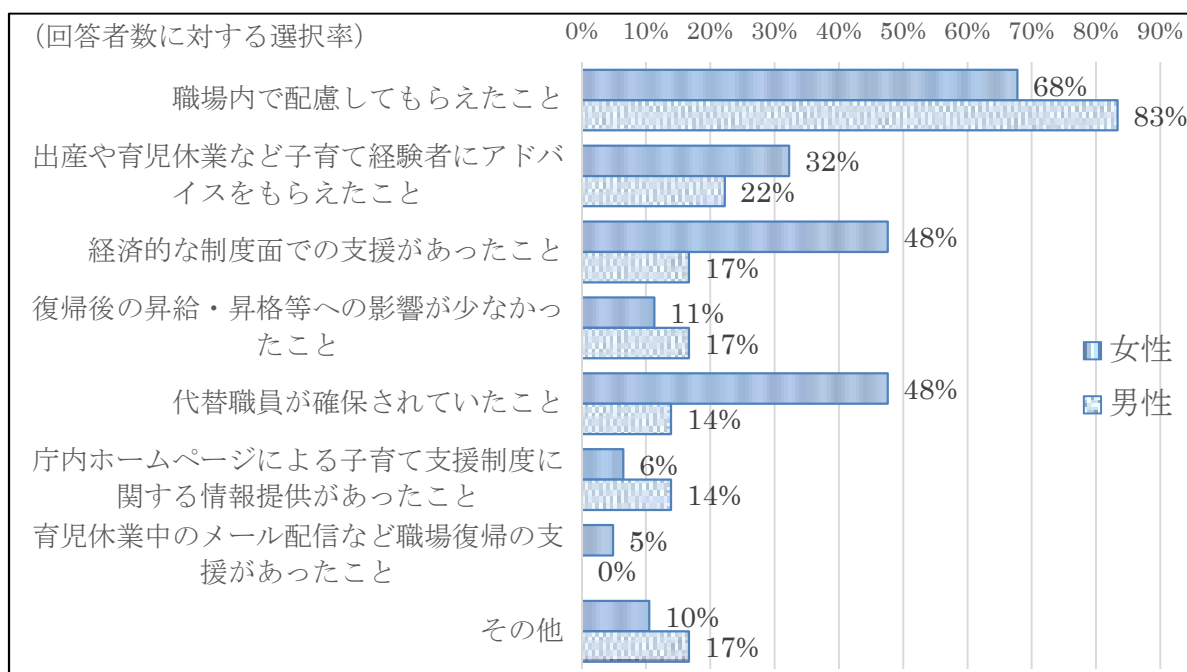
H26年のアンケートと比べ、選択肢の追加や文言を変更しているため、直接の比較は難しいところですが、全体の傾向にあまり変化は見られません。「自らと配偶者等が分担して行うのがよい」と答えたのは、男性は74.4%ですが、女性は92.2%であり、性別の差があらわれており、この性別による差は、配偶者が働いているかどうかにかかわらず大きな変化はありません。両立支援に向けては男性の意識の向上が重要だと考えられます

- ・男性の育児休業取得を促進するために効果的だと思われる取り組みとして、当てはまるもの全てにチェックしてください。



「男性の育児に対して理解が得られるような上司・同僚等への意識づけ」という項目を選択した割合が 68% と最も高い結果でした。

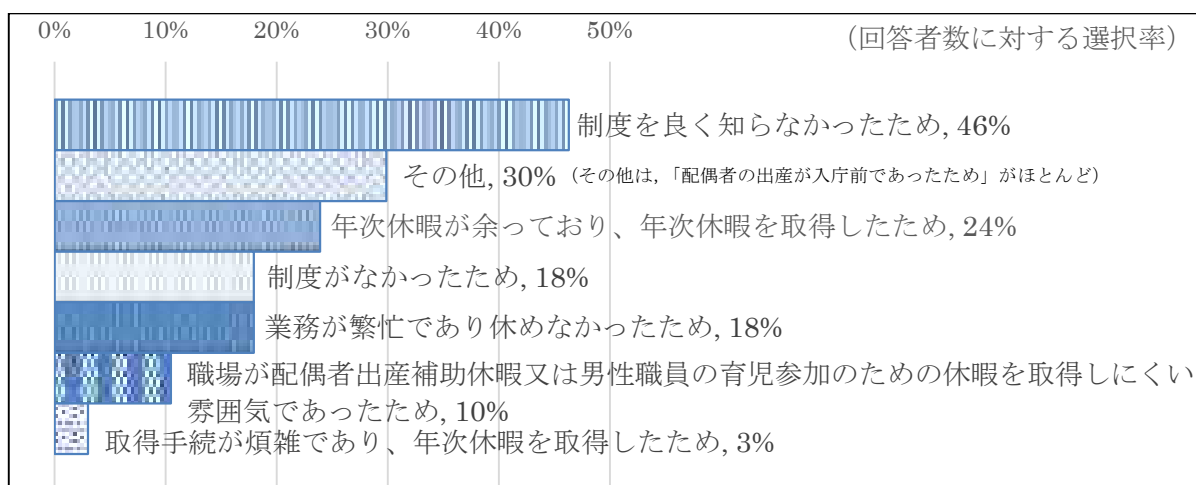
- ・育児休業取得の後押しとなったことがありましたら、当てはまるもの全てにチェックしてください（育児休業取得者向け）。



「職場内で配慮してもらえたこと」が最も多く、特に男性においては 83% が選択しています。男性職員が育児休業を取得するにあたっては、職場の上司や同僚からの理解が得られるかが重要であることがわかります。



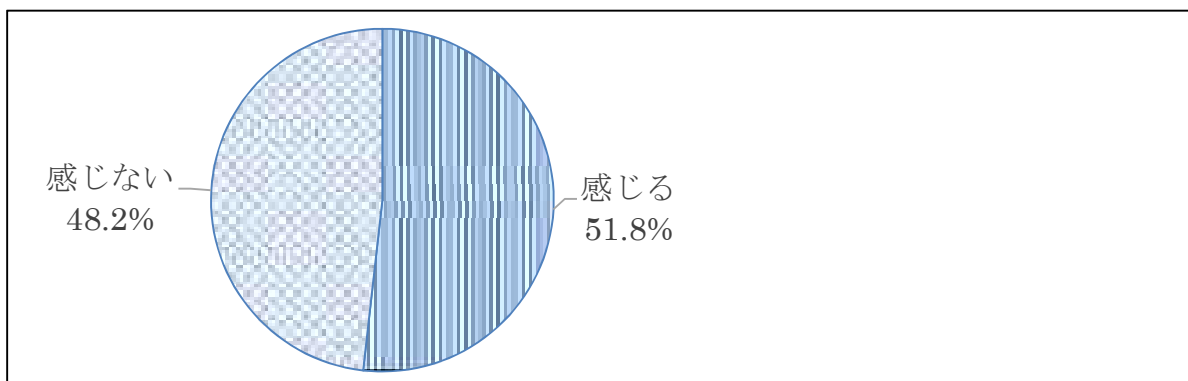
- ・配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇を取得しなかった理由について、当てはまるもの全てにチェックしてください。



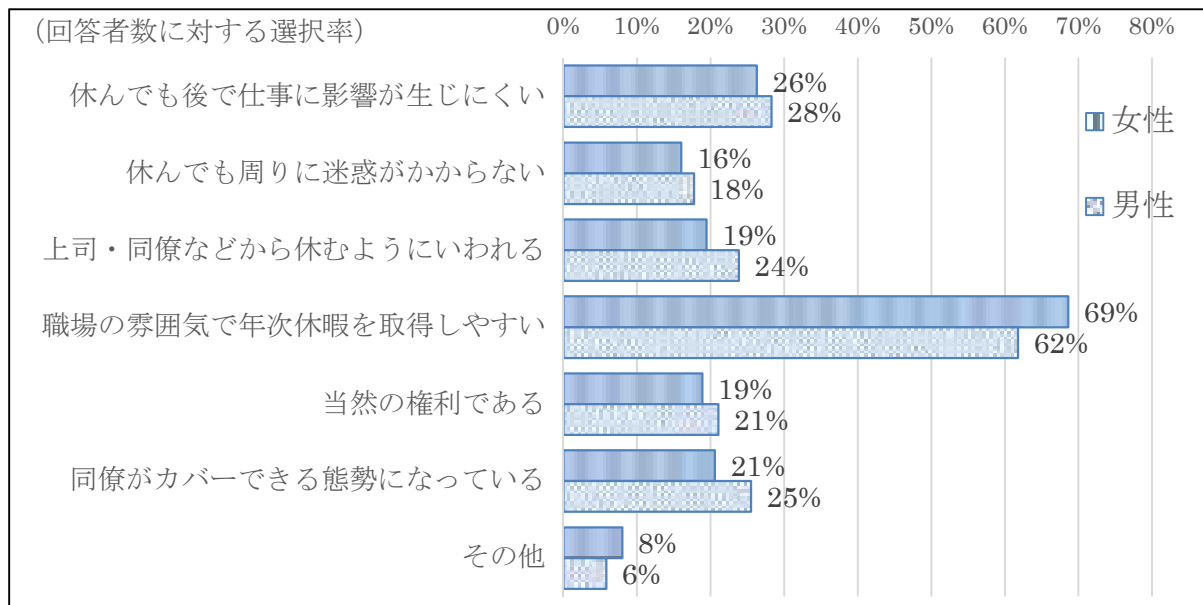
取得しなかった理由としては、「制度を良く知らなかったため」という回答が最も多く選択されており、男性の育児関連休暇の取得推進には、制度の理解・周知にも大きな課題があると考えられます。

### ③ 超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得について

- ・年次休暇を取得しやすいと感じますか？



- ・年次有給休暇を取得しやすいと感じる理由として、当てはまるもの全てにチェックしてください



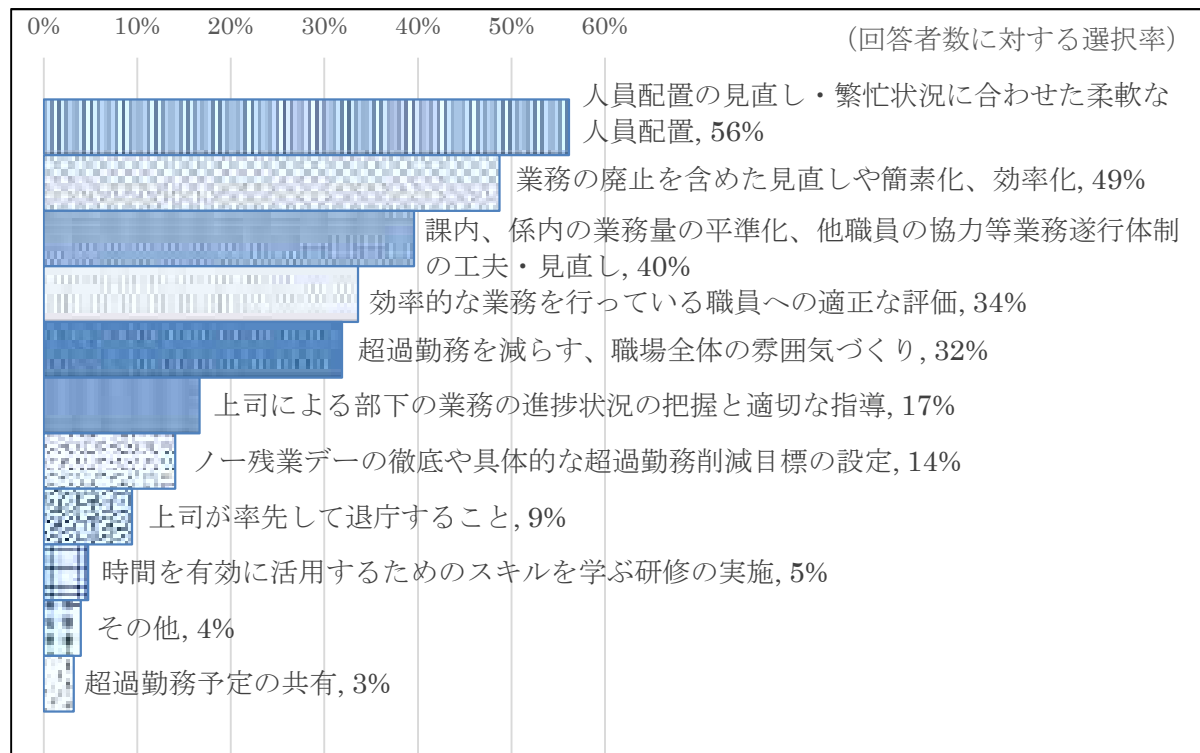
H26年のアンケート結果と比較し、年休を取得しやすいと感じる人は5ポイント増加し、過半数を超えましたが、未だ半数が取得しにくいと感じています。

取りやすいと感じる理由については、前回同様「職場の雰囲気で年次休暇を取得しやすい」が最も多い結果となっていますが、回答者に占める割合は低下しています。一方で、回答率が大きく増加したのは、「上司・同僚などから休むようにいわれる」であり、前回の2倍程度の選択率になっています。年休取得義務化等の影響もあり、各職場での働きかけが増えたことが要因と考えられます。

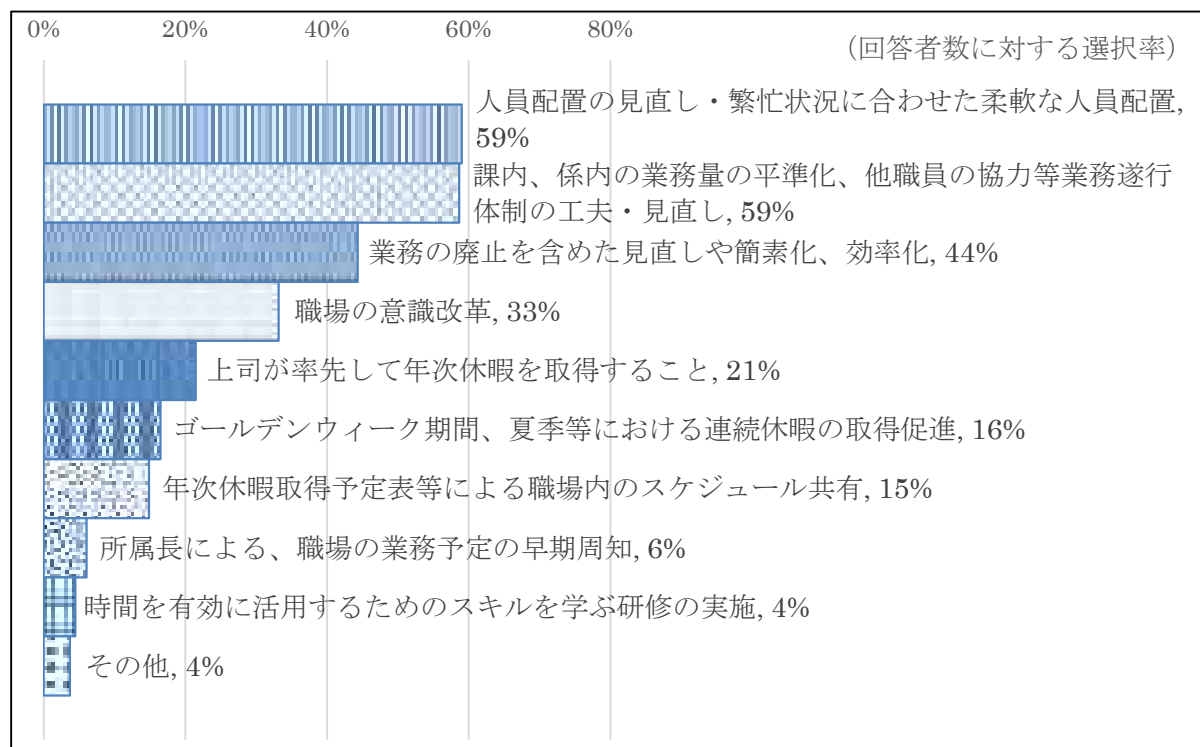
なお、取得しやすいと感じないと答えた割合は、男性職員は約4割ですが、女性職員は約6割と、女性職員の割合が高く、性別によって差が現れています。

取得しづらい理由としては、「同僚に迷惑がかかる」や「後で多忙になる」といった回答が多く、今後、年次有給休暇の取得を促進していくためには、職場全体での業務調整等を含めた、取得しやすい職場環境づくりが重要であると考えられます。

- ・超過勤務の縮減について、効果的だと思うものを3つまでにチェックしてください。



- ・年次休暇の取得促進について、効果的だと思うものを3つまでにチェックしてください。



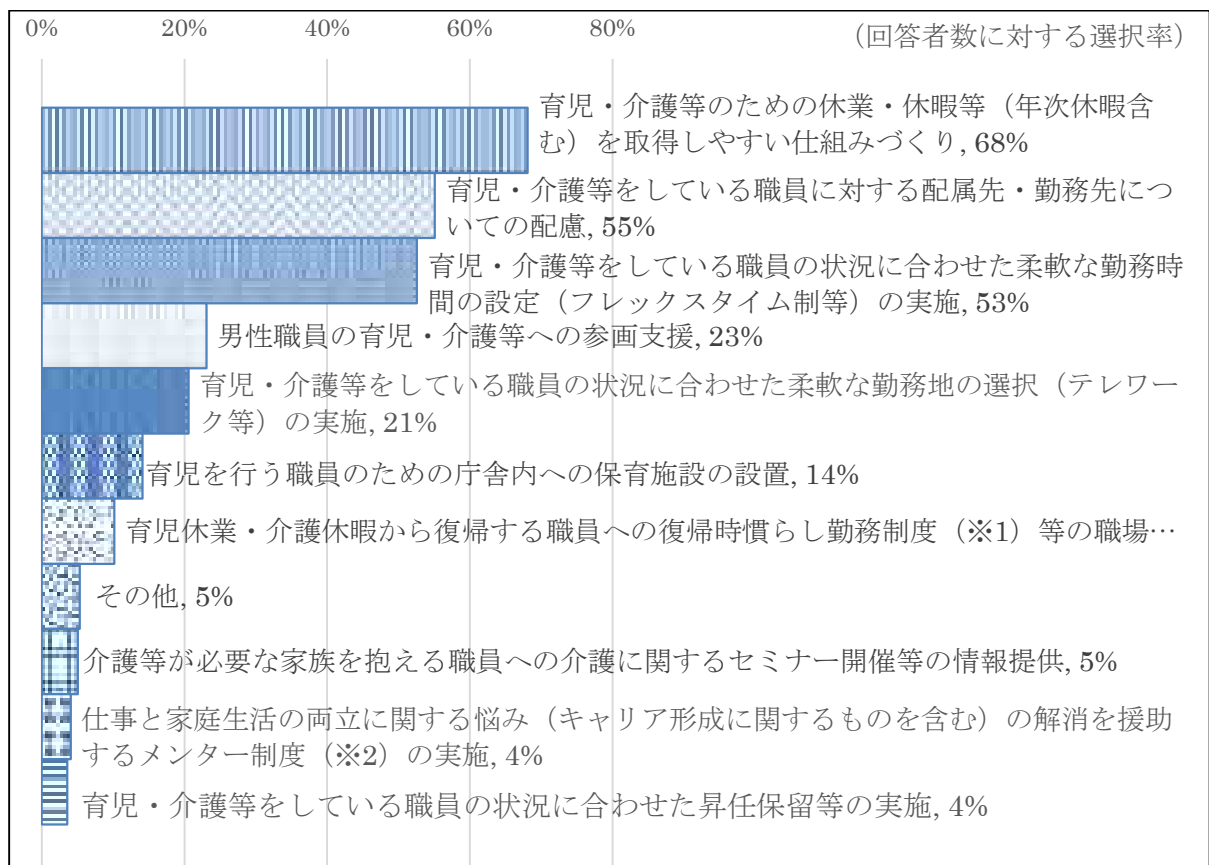
超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得推進に効果的だと考えられることとして、「人員配置の見直しや業務繁忙に合わせた柔軟な人員配置」と答えた人数が最も多く、

人員配置の適正化が求められている状況です。

また、「業務の廃止等を含めた業務効率化等」を求める声も多く見られ、業務の効率化と同時に人員配置の適正化を進め、業務繁忙状況に対応していくことが、超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進の上での課題であると考えられます。

#### ④ワーク・ライフ・バランスの推進のための具体的な取り組み

- ・仕事と家庭生活（育児・介護等）の両立支援に関する具体的な取り組みについて、有効であると思うものを下記の項目から選んでください。（3つまで）



※1 復帰時慣らし勤務制度…正式な復帰の前にウォーミングアップのために決められた時間の中で勤務をする取り組みのこと

※2 メンター制度…豊富な知識と経験をもつ先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動のこと

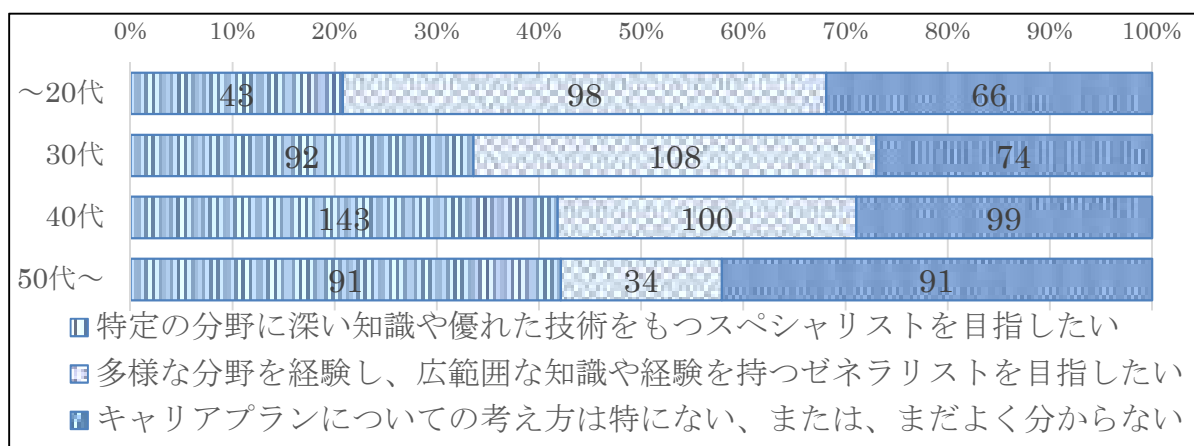
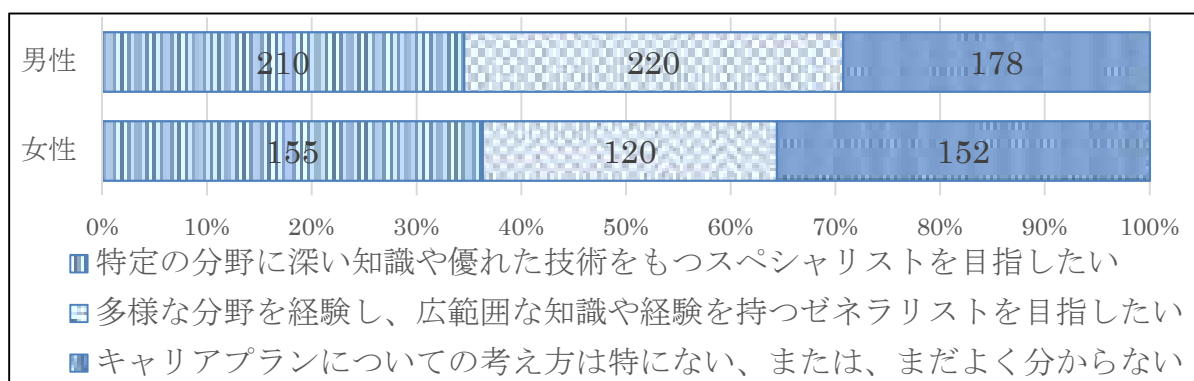
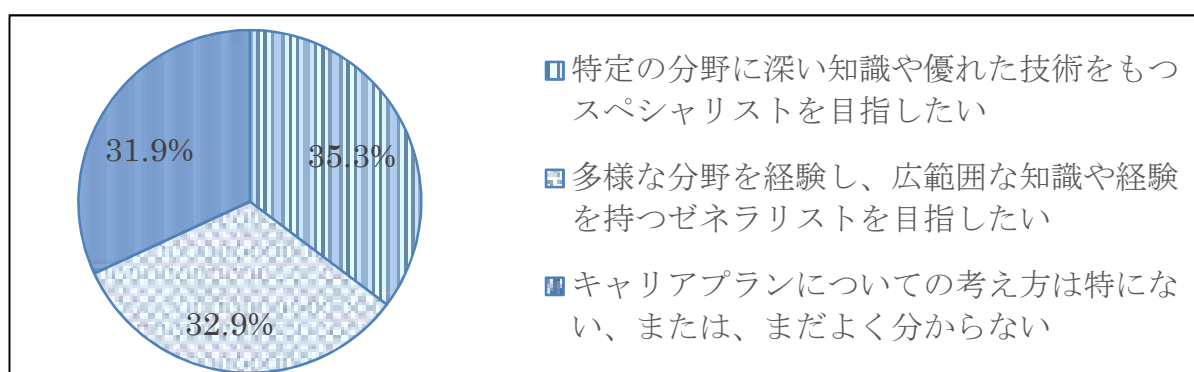
半数以上が選択した項目は、「休暇を取得しやすい仕組みづくり」68%、「育児・介護等をしている職員に対する配属先・勤務先についての配慮」55%、「育児・介護等をしている職員の状況に合わせた柔軟な勤務時間の設定」53%となっており、休暇の

取得のしやすさや配属先への配慮，柔軟な勤務時間への設定を求めている職員が多いことがわかります。

一方で，選択率が低かった制度については，効果や目的，具体的な実施手法等について十分な検討が必要であると考えられます。

## ⑤ キャリアの方向性について

・あなたのキャリアの考え方について，最も近いと思うものを1つ選んでください。

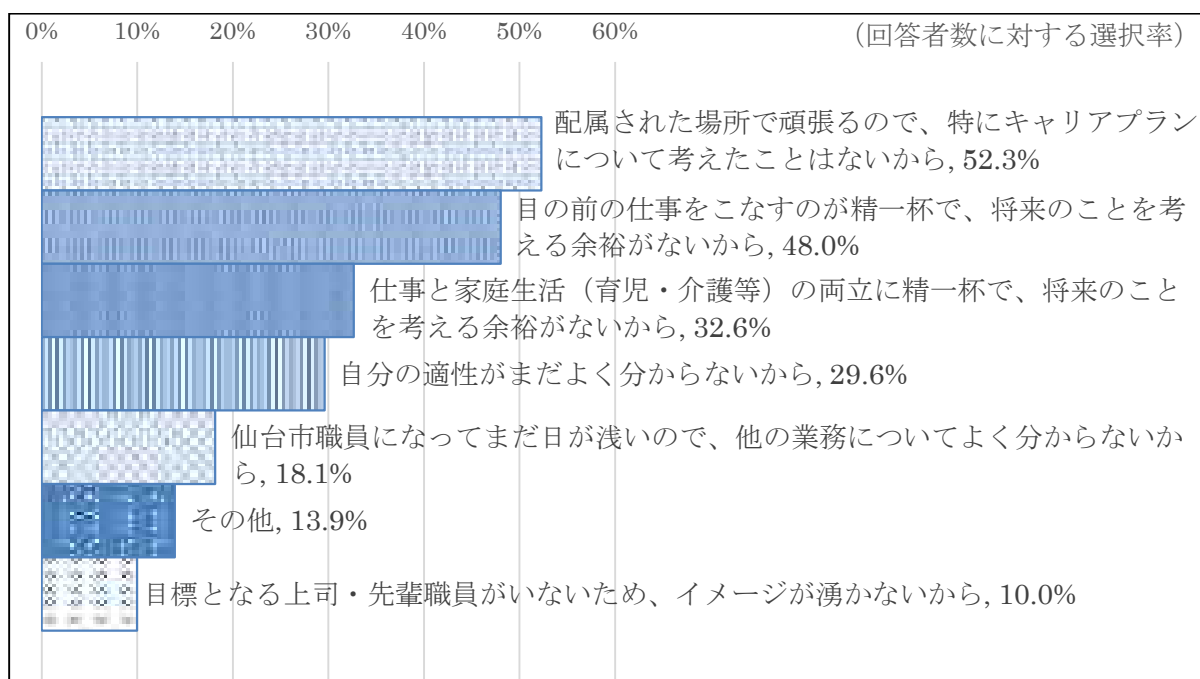


全体的には、H28年のアンケートから概ね変化はありませんでした。

年代別にみると、年齢が上がるほど、特定の分野で活躍したいと考える職員が増える傾向があります。若年層は、様々な経験を積んでいながら、徐々に適性に沿った分野においてキャリアを積んでいくことが大切だと考えられます。

また、男女別にみると、女性職員が「キャリアプランが特にない・まだ分からない」と答えた者の割合が高く、女性職員に対するキャリア形成支援が大切であると考えられます。

- ・上記質問で「特にない・まだ分からない」を選択した理由について、下記の項目から当てはまると思うものを選んでください。(3つまで)



全体としては、H28年に実施したアンケートと大きく傾向に変化はありません。

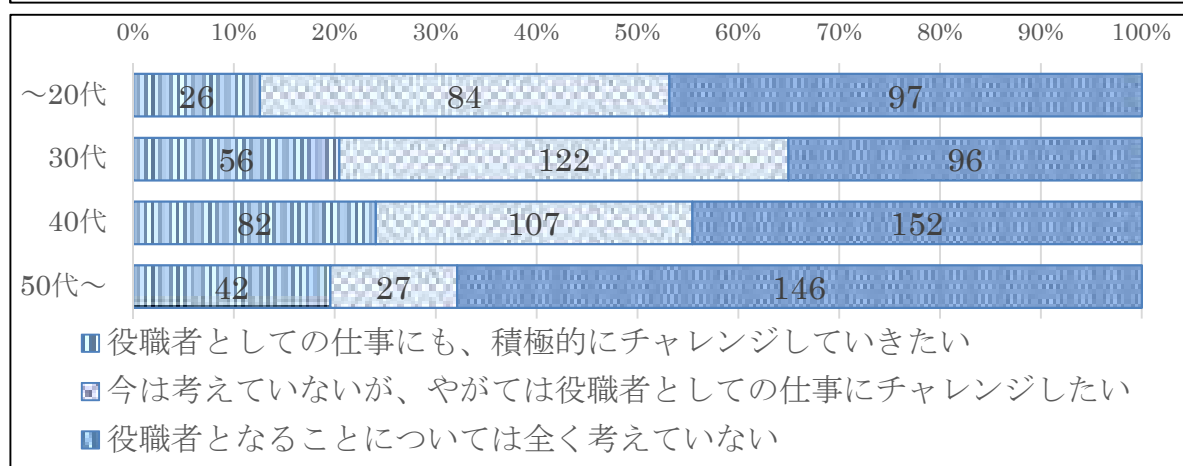
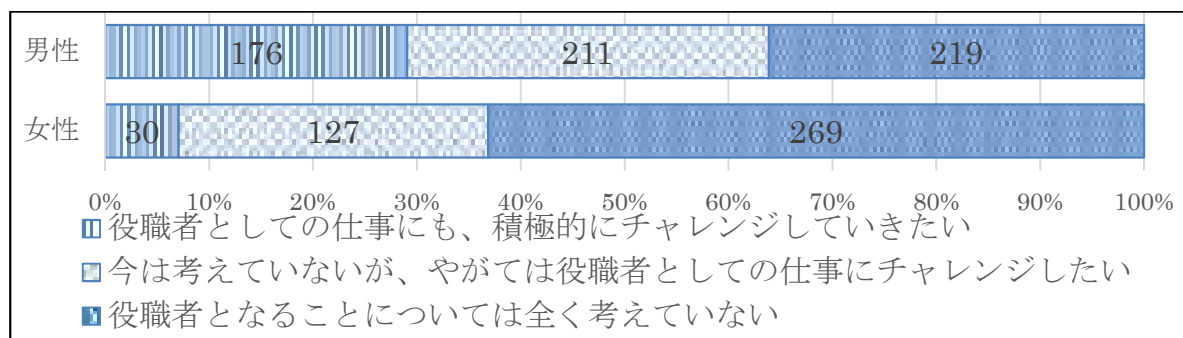
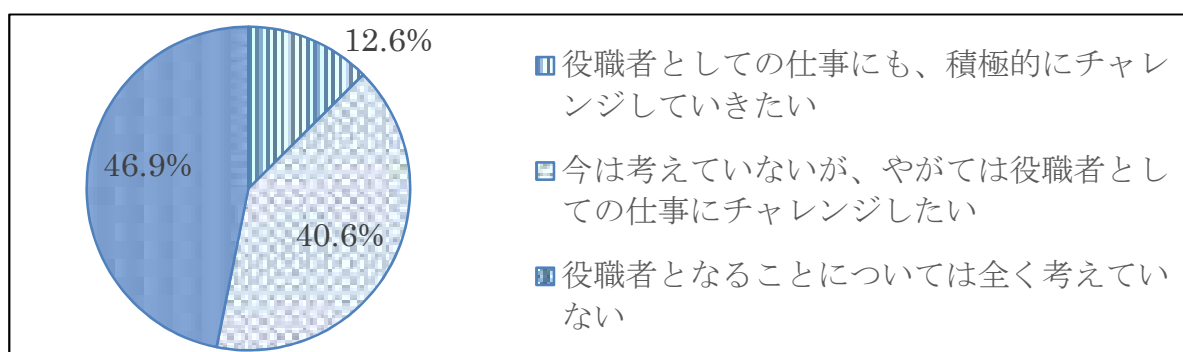
男女別でみると、女性職員のほうが「仕事と家庭生活の両立に精一杯」という回答を選択した割合が高い結果となりました。女性職員のほうが、育児や介護などの負担が大きいことが、女性職員のキャリア形成を考えられない一因となっていると考えられます。

また、年代別では、20代では、「職員になって日が浅い」「適性がまだよくわからない」という回答数が多い結果でしたが、40代になると「仕事と家庭生活の両立に精

一杯」「特にキャリアについて考えていない」という回答が増えていきます。若年層については、経験の不足により、今後のキャリアを見通せる職員が少ないと考えられ、若年層へのキャリア形成支援を行いながら、中堅以上の一般職については、家庭との両立支援を行いながら自身のキャリアについて考えてもらうための支援を行うことが重要だと考えられます。

また、「目の前の仕事で精一杯」という回答は、どの年代でも一定割合の回答があり、業務の繁忙状況への対応も課題です。

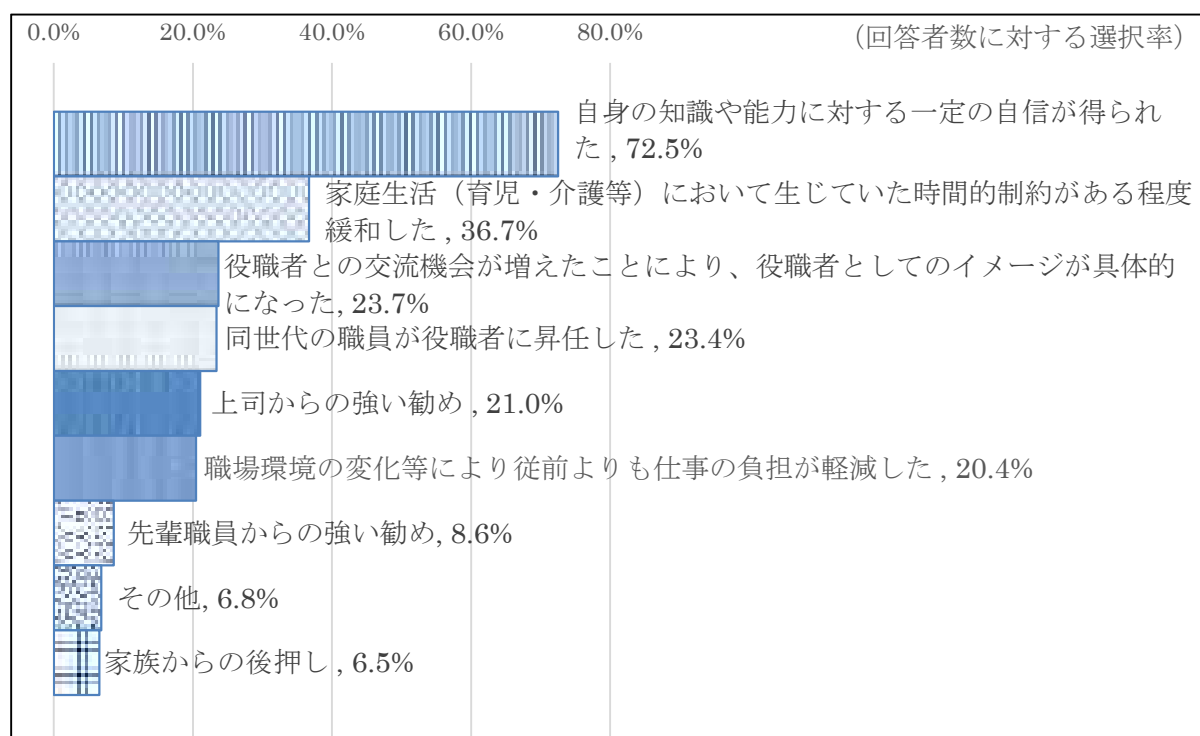
### ⑥ 役職者への昇任意欲について



前回アンケートでは、「全く考えていない」が 58.3%でしたが、今回アンケートでは、46.9%となっており、一定程度、役職者への昇任意欲は増加していると考えられます。しかしながら、未だ、半分程度が昇任について全く考えていない、という回答結果になっており、役職者への昇任意欲向上が継続的な課題となっています。

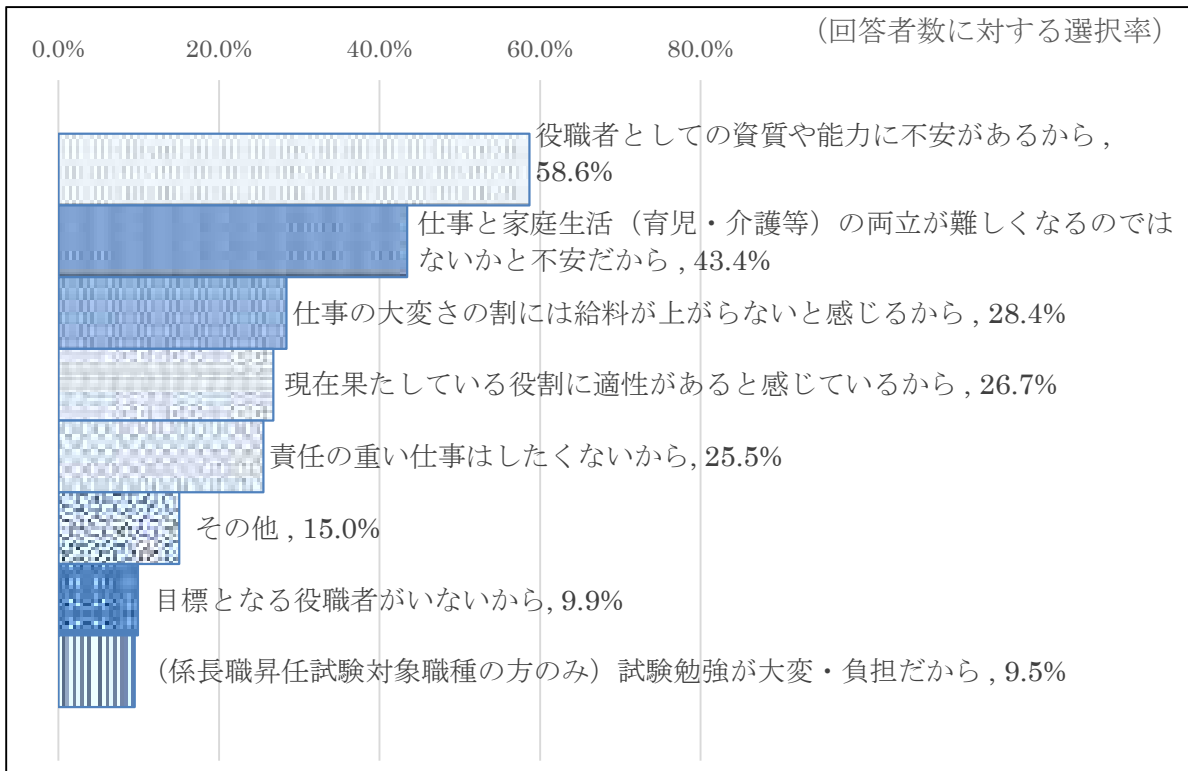
また、「役職者となることについては全く考えていない」と答えた割合は、男性職員が 36.1%であったのに対し、女性職員は 63.1%と、男女の差が顕著で、各年代別にみても同様の男女差が表れています。年代別では、50代になると、役職者への昇任を考えないという回答が7割程度まで増加しています。

- ・ 役職者へのチャレンジを考えるきっかけとしては何が考えられますか？下記の項目から当てはまると思うものを選んでください。(3つまで)





- ・ 役職者へのチャレンジを考えていない理由について、下記の項目から当てはまると思うものを選んでください。(3つまで)



前回アンケートと概ね傾向に変化はなく、「自身の知識や能力に自信が得られた」場合に役職者へのチャレンジのきっかけとなると回答した割合が非常に高く、自身の能力に不安があることが、昇任を考えない理由となっています。

また、男女別にみると、家庭生活の制約が解消された場合と回答した割合は、女性職員が42.4%であるのに対し、男性職員は33.6%となっており、女性職員のほうが家庭生活の制約を挙げる割合が高めに出ています。

自身の能力に不安があるため、昇任を考えられない職員が多いことから、役職者に求められる資質・スキルとその獲得のためのステップを示し、イメージを持ってもらえるような人材育成を図っていく必要があると考えられます。

---

## 6 取り組みの基本的方向性

### (1) ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくり

ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深めることを通じて、仕事と子育てを両立しやすい組織風土の醸成を図るとともに、それを実現可能とするために必要な「働き方の改革」を進めます。

#### 重視する視点

- ・ 超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進

### (2) 育児関連制度の拡充と情報提供の充実

職員の家庭環境や子育てに対する考え方などに応じて、柔軟に働き方を選択できるよう、育児関連制度の充実を図ります。また、これらの制度を安心と納得をもって積極的に利用できるよう、情報提供や職場復帰のための支援を行います。

#### 重視する視点

- ・ 育児関連制度の利用促進

### (3) 男性職員の育児等への参加の促進

子育ては男女が家族としての責任を分かち合い、協力して行うべきものであり、それを職場が支えることが重要であるとの基本認識に立ち、男性職員の育児参加を促進するための取り組みを行います。

#### 重視する視点

- ・ 男性職員の育児休業取得に対する上司・同僚の理解の促進
- ・ 男性向けの育児関連休暇の周知強化

### (4) 女性職員がより活躍できる環境づくり

女性職員が個性と能力を発揮しながら、勤務を継続し、自らの望む方向性に基づいてキャリアアップやスキルアップができるよう支援を行い、政策形成部門や管理的な立場への女性職員の参画を促進することにより、活力のある組織づくりを進めます。

#### 重視する視点

- ・ 各職員の事情に合せた昇任ができるようなキャリア形成の支援
- ・ 管理監督職を担う能力開発の推進

---

## 7 具体的な取り組み項目

具体的な取り組み項目は、「6 取り組みの基本的方向性」に掲げた4つの方向性ごとに区分して掲載しています。それぞれの取り組み項目は、4つの方向性の複数にかかわる取り組みも多いところですが、主にどの方向性に基づく取り組みであるかという観点から分類しています。

ただし、それぞれの取り組み項目は、取り組みの基本的方向性について相互に補完し合いながら、効果を発揮していくものとして位置づけています。

また、各取り組み項目は、総務局が旗振り役となり進めていくものですが、基本的に全職員で取り組みを推進していくものとなります。項目によって、制度を所管する立場として「総務局（人事担当部署）が主に取り組む項目」と各制度を運用したり周知する立場として「各局区（各所属長）が主に取り組む項目」の2つの区分を設けて明記しています。

取り組みの項目の対象についても、項目により女性職員を主な対象とするもの、男性職員を主な対象とするもの、全ての職員を対象とするものがあります。

女性職員若しくは男性職員どちらかのみを取り組みの対象とするものは内容の本文中において、「女性職員」「男性職員」と記載します。特に対象となる職員の記載がない場合、または、「職員」「所属職員」と記載のあるものは全ての職員を取り組みの対象としています。

なお、いずれの項目についても、個々の職員の状況に合わせて実施していくことで効果を発揮するものです。

(1) ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくり

大項目	項目	内容	取組主体
研修開催	ワーク・ライフ・バランス研修の開催 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解するとともに、日々の生活の中でワーク・ライフ・バランスを実践していくためのスキルを習得する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
	業務効率向上に資する研修の開催 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	業務を効率的に進めるうえで必要な能力の向上を目的とした研修を実施する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
超過勤務縮減	勤務時間外における打合せ時間設定の原則禁止 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	勤務時間外に打合せを行うことを原則禁止とし、定時退庁を促す。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
	超過勤務の事前命令の徹底 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	超過勤務の縮減に向けた取り組みとして事前命令・事後確認を徹底する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
	労働時間の適正管理 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">拡</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">充</span>	超過勤務命令の上限時間に基づき、職員の健康や安全を確保するため、労働時間の管理を適正に行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">区</span>
	ノー残業デーの徹底 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	ノー残業デーの実施を徹底する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">区</span>
評価制度	係長職以下の人事評価項目の見直し <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">規</span>	係長職以下の人事評価における評価要素や着眼点等にワーク・ライフ・バランスに係る項目を設定する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
	管理職評価との連動 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">規</span>	管理職の業績目標に超過勤務縮減に係る目標を設定する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
年休取得促進	年次休暇の取得促進 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	四半期ごとの休暇取得予定表の作成など、計画的な年次休暇の取得促進につながる取り組みを行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
	休暇取得予定表の活用 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	計画的な休暇取得のため、職場内で活用できる休暇取得予定表を作成し、四半期ごとの休暇の取得予定を共有する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">区</span>
	年次休暇の最低取得目標日数の設定 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	所属職員に年次休暇の最低取得目標日数を設定させ、年次休暇の取得を促す。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
介護支援	介護が必要な家族のいる職員への支援 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	介護が必要な家族のいる職員向けのセミナーや情報提供等の支援を行い、職員の負担軽減を図る。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">務</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span>
	介護制度利用プランの作成 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">規</span>	介護が必要な家族がいる職員に介護関連の休暇制度の利用希望等を記載させるとともに、所属職員への理解を促し、利用促進を図る。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">区</span>
事務効率化	事務の簡素化、合理化 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	業務内容の見直しや外部委託の推進等により、事務の簡素化や合理化に努める。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">区</span>
	相互応援体制の整備 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	同僚との相互応援体制整備や、業務の進め方の工夫等、事務の効率的な遂行体制を整備する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">区</span>

業務平準化	業務遂行体制の点検 継続	育児休業等を安心して取得できるよう、業務の効率化や複数担当による応援体制の検討を行う。 あわせて所属職員の意見を参考に、所属全体の人的なバランス、業務の性質・繁忙期等を考慮して、業務分担の見直しを行う。	各局区
	柔軟な勤務時間の設定検討 新規	業務上の一定の事由がある場合に、柔軟な勤務割を設定できる制度を検討する。	総務局
職員配置の適正化	超過勤務の縮減や育休代替のための職員配置 拡充	超過勤務の縮減や育児休業等を取得した職員の代替のための職員を適切に配置する。	総務局 各局区
	繁忙期における柔軟な職員配置 拡充	繁忙期における応援（勤務）体制等、柔軟な組織体制を構築する。 また、超過勤務縮減・年次有給休暇取得促進のための会計年度任用職員の配置を進める。	総務局
情報提供	勤務時間等に係る現状分析 新規	平均年次有給休暇取得日数や平均超過勤務時間数等の所属ごとの現状を分析して情報提供することで、対策の実行につなげる。	総務局 各局区
	超過勤務縮減にかかわるモデル紹介 新規	各所属において超過勤務縮減に効果があった取り組み事例を庁内に紹介する。	総務局
検討体制	関係課による検討体制の構築 継続	「働き方の改革」を進めるため関係課による会議を定期的に行い、計画の進捗管理を行うとともに、幅広い職員からの意見も取り入れながら、新たな取り組み項目の検討も行う。	総務局 各局区

(2) 育児関連制度の拡充と情報提供の充実

大項目	項目	内容	取組主体
制度改正	利用しやすい育児関連休暇制度の検討 拡充	育児関連休暇制度の手続きの簡素化等、利用しやすい休暇制度づくりを検討する。	総務局
育休復帰支援	育児休業中における支援 拡充	育児休業中の職員に対するメール配信等による情報提供を行うとともに、研修への参加支援を行うことにより、休業中のスキルアップや円滑な職場復帰ができる環境をつくる。	総務局
	育休復帰応援座談会の開催 継続	育児休業復帰間近の職員が、育児休業経験者に抱えている不安等を相談できる場を提供する。	総務局

制度利用促進	情報発信の強化 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	庁内ホームページ上で、子育て支援制度の取得要件や取得手続きについて分かりやすく解説するなど、利用者の視点に立った情報提供を行う。また、メール配信、スキルアップ支援、座談会等、育休中の職員に対する取り組みの具体的な内容や実績を掲載し、当事者以外にも広く周知する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	子育て制度ハンドブックの周知強化 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	子育て支援制度について分かりやすく解説したハンドブックを必要に応じて見直すとともに、職員への周知を強化する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	子育て制度利用プランの利用促進 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">拡</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">充</span>	子育て制度利用プランの提出を原則義務化し、子育て支援制度の活用を勧奨するとともに、所属における業務体制の見直しを行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各局区</span>
情報提供	育児経験者からの体験談等の情報提供 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	仕事と子育てを両立している職員の体験談を広く情報提供する等、不安を抱える職員への情報提供を強化する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
庁舎内保育所	庁内保育施設設置の検討 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	庁内における保育施設の設置について検討する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各局区</span>
評価制度	人事評価の適正な運用 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	評価者が評価制度への理解を深めるため、評価者研修を実施するなどの取り組みを行い、育児や介護等といった事情に関わらず、その職員に課せられた職務と責任という観点から、評価者として適切に評価することを周知徹底する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
配置の適正化	代替職員の適切な配置 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	育児休業等を取得する職員の専門性や職場の状況に十分配慮しながら、適切に代替職員を配置する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	職員の意向を踏まえた人事上の配慮 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	子育て期の職員について、自己申告書等による本人の意向を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努める。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>

### (3) 男性職員の育児等への参加の促進

大項目	項目	内容	取組主体
職員交流	交流の場の提供 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">続</span>	実際に育児休業を取得した男性職員との交流の場を提供したり、体験談を庁内ホームページや掲示板に掲載するなど、これから父親となる男性職員等が、育児参加の実体験に触れることのできる機会を提供する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
制度改正	男性向け特別休暇手続きの簡素化 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">規</span>	出産補助休暇・男性職員の育児参加休暇を取得する際の手続きの見直し・簡素化を進める。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>

制度利用促進	男性向け子育て制度ハンドブックの充実 新規	男性向けの特別休暇等に特化した内容で、男性向けの子育て制度ハンドブックを作成し、周知する。	総務局
	所属職員に対する育児休業等の取得の勧奨 継続	子育て制度利用プランや育児参加促進チェックシートを活用し、所属する男性職員に対し育児休業等の取得を勧奨する。	各局区
	男性向け特別休暇の積極的な取得勧奨 新規	配偶者の出産前後に、各種子育て支援制度を活用して連続した5日以上の子育て休業取得を勧奨し、特に出産補助休業・男性職員の育児参加休業の積極的な取得を促す。	総務局
	所属長に向けた男性向け休暇制度の周知 新規	各所属長が、所属職員に対して育児関連休暇等を利用する意向があるかどうか、円滑に確認できるように、所属長に向けて制度等の周知を行う。	総務局
	男性向け庁内ホームページの作成 継続	庁内ホームページ上で、男性職員向けの子育て支援制度の情報提供を行うとともに、座談会等内容や実績を掲載し、広く周知する。	総務局
	男性職員向け子育て関連制度メール配信 継続	配偶者の出産前後の時期に、所属長に対し子育て関連制度のメール配信を行い、男性職員に転送してもらうことにより、職場での育児関連休暇取得への理解を深める。	総務局
	男性の育児休業取得期間に関する取り組み 新規	毎年度、男性の育児休業の取得期間に関する分析を進めるとともに、短期間の育児休業が多い男性職員が、安心して希望する期間育児休業を取得できるよう、所属長への働きかけや、長期間の育児休業を取得した場合における適切な代替職員の配置等に努める。	総務局

(4) 女性職員がより活躍できる環境づくり

大項目	項目	内容	取組主体
配置の適正化	職員自身のキャリアプランを踏まえた人事上の配慮 継続	想定されるライフイベントを見据えながら、職員自らが希望するキャリアプランを実現できるように、自己申告書その他の手法を活用し本人の意向を踏まえた人事上の配慮に努める。	総務局
	人事異動への職員の主体的な関与の促進 継続	庁内公募や自己申告書の活用等により、職員がキャリアプランの実現やそのために希望する業務への従事について、積極的にアピールできる機会を提供する。	総務局

	育成期において多様な業務経験ができるジョブローテーションの実施 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	職員一人ひとりのライフイベントに配慮しつつ、できるだけ多くの業務経験をできるような、ジョブローテーションを行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	今まで女性職員が少なかった職場への積極的な配置 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	今まで女性職員の配置が少なかった職場への積極的な配置の可能性を検討し、幅広い業務経験・知識の取得ができるような人事異動を行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	ポストに関する職員の意向を踏まえた人事上の配慮 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	係長職の職員について、人事面談等を通じ、ポスト就任に関する職員自身の意向や、現在置かれている具体的な状況を十分に把握し、これらを踏まえた人事上の配慮に努める。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	職場における多様な業務経験の提供 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	業務経験を通じた人材育成の必要性を意識し、性別によって偏った業務分担が行われないよう周知するとともに、性別にかかわらず幅広い業務経験を与え、職員の今後のキャリアプランに資するような業務分担を行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各局区</span>
キャリア形成支援	係長職昇任試験の受験の勧奨 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	所属長は、対象となる職員に対して積極的に係長職昇任試験の受験意欲喚起に努める。また受験を迷っている職員等に対しては、個別に所属長として当該職員に何を期待して受験を勧めるのか具体的に伝える取り組みを行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各局区</span>
	昇任ルートの複線化 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新規</span>	本人の意欲や能力に合わせた昇任が可能となるような昇任ルートの複線化を進める。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	上司からの働きかけの強化 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新規</span>	面談を活用して、職員がキャリア形成において不安に感じている点を聞き取ってアドバイスを行う等、職員がキャリアプランを立てる際の支援を行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">各局区</span>
組織体制整備	組織体制の整備による管理監督者への過度な負担の軽減 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	家庭と両立しながら、管理監督職を担えるように、各所属の管理監督者に過度な負担がかかることのないよう、適切な組織体制の整備、業務執行体制の整備を行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
研修	キャリアデザイン研修の開催 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	主に若年層の職員を対象に、自らのキャリアを主体的に考える意識を養い、かつ、ライフイベントとキャリアプランの調和の重要性を理解するための研修を実施する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	女性職員の活躍を支援するセミナーの実施 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	女性職員の能力の発揮とキャリアアップを支援するセミナーを実施することにより、本人の意識啓発を行うとともに、普段の業務上ではあまり接することのない女性職員同士の交流によるネットワークづくりを支援する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
	外部研修への職員派遣 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新規</span>	女性職員のキャリア形成に効果的な外部研修に、職員を派遣する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>



	キャリア形成に資する 研修への参加支援 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">新</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">規</span>	職員がキャリア形成に係る外部研修に参加する際に、職務専念義務免除等を実施する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
情報提供	職員の子育て体験談等の 情報提供 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	職員の子育て体験談を広く情報提供する等、不安を抱える職員への情報提供を強化する。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
ハラスメント 対策	ハラスメント相談窓口 の周知徹底 <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	ハラスメントに対する相談体制を周知することにより全ての職員が安心して勤務を継続し、キャリアアップができる職場環境づくりを行う。特に会計年度任用職員等に対しても相談制度の周知徹底を行う。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>
職場環境 づくり	誰もが働きやすい職場 環境づくり <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">継続</span>	親睦会などの業務外のものも含め、性別により役割を固定化することのないように留意するとともに、性別にかかわらず子育てや介護を行う職員が仕事をしやすい職場環境をつくる。	<span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">総務局</span>

---

## 8 各任命権者における重点取り組み項目

各任命権者においては、それぞれ固有の職の職員が、様々な勤務体系や勤務環境で働いていることから、その事情に合わせた取り組みを進めることが有用であると考えられます。そのため、各任命権者における重点取り組み項目を以下のとおり別に定め、取り組みを進めることとします。

### (1) 消防局

#### ①特に重視すべき課題

消防局における配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇の取得率は高いものの、男性職員の育児休業取得率は低い状況が続いていることから、男性職員の育児休業取得率向上が課題となっています。

#### ②取り組みの方向性

職員アンケートの結果から育児休業制度について、漠然と知っている又はよく知らないという男性職員がみられることから、制度の周知を図るとともに、育児休業を取得しやすい環境づくりを支援します。

#### ③重点取り組み項目

- ・会議の場等で育児休業制度の周知を行うとともに、育児休業の取得状況を共有して、意識の醸成を図ります。
- ・柔軟な応援態勢の構築など、現場活動を主に担う職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを支援します。

### (2) 教育局

#### ①特に重視すべき課題

教育局においては、子どもを取り巻く課題の複雑化や教育ニーズの多様化に対応するため、教員の正規の勤務時間外の在校等時間が高止まりしていることが課題となっています。

#### ②取り組みの方向性

---

教員の業務量の適切な管理とその健康等の確保を図るために講ずべき措置については、国から指針が示され、特に正規の勤務時間外の在校等時間に上限を設け、実効性を高める取り組みを進めるよう求められています。さらなる業務分担の適正化と効率的な業務環境の整備、教員自身の意識改革が必要と考えられます。

### ③重点取り組み項目

教員の正規の勤務時間外の在校等時間について上限を設けます。その遵守に向け、各種事務の見直しや業務の効率化等により、教員の多忙化解消を図り、ワーク・ライフ・バランスを確保するとともに、確実に欠員を補充するよう取り組み、育児休業や育児関連の休暇等を取得しやすい環境を整備します。

## (3) 水道局

### ①特に重視すべき課題

水道局は職員構成上男性が約 9 割を占めていますが、配偶者が出産する男性職員が毎年一定数いる状況の中で男性職員の育児休業取得割合は低い現状があり、男性職員の育児参加機会の拡大に向けてなお一層の取り組みが必要な状況にあります。また、所属によって年次有給休暇の取得や超過勤務の状況に差が見られるため、これらのバランスの改善も大きな課題となっています。

### ②取り組みの方向性

男性職員の育児休業取得促進にあたっては、今回のアンケート結果を踏まえると上司や同僚等への育児に対する意識づけが特に有効と考えられていることから、組織全体としてのサポート体制の構築に向け取り組んでいきます。

また、局職員全体のワーク・ライフ・バランスを意識した取り組みを進め、それぞれの職員がよりメリハリのある勤務ができるような環境づくりに取り組みます。

### ③重点取り組み項目

- ・男性の育児休業取得促進に向けた連携の強化

現行の子育て制度利用プラン及び育児参加促進チェックシートによる職員・所属・人事担

---

当部署間の情報共有を徹底し、上司からの積極的な声かけを行い、基本的に育児休業を取得するという前提のもとで業務量や課内の体制等の調整を行います。また、過去の取得事例や有効な活用方法などの情報を提供し、職員が不安なく取得できるようにします。

・業務平準化等によるワーク・ライフ・バランスの向上

局内各課の業務効率化を進めるとともに、業務量の調整や適切な人員配置等を通じて所属間や職員間の業務の平準化を図り、局全体の超過勤務の削減や年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりを推進します。

(4) 交通局

①特に重視すべき課題

交通局における平成 30 年度の職員 1 人当たりの年間超過勤務時間数は、仙台市平均を上回る状況にあります。また、職員アンケートの結果によると、交通局でワーク・ライフ・バランスが「あまり取れていない」「取れていない」と回答した職員は 36.8%で、ワーク・ライフ・バランスの実現にあたって難しいと感じるものとして、慢性的な時間外勤務、業務量の多さが挙げられており、超過勤務時間数の縮減が課題となっています。

②取り組みの方向性

職員アンケート等の結果を踏まえ、超過勤務時間数の縮減に取り組み、ワーク・ライフ・バランスが実現できる環境づくりを推進していきます。

③重点取り組み項目

・柔軟な人員配置

業務量を踏まえた柔軟な人員配置を行います。

・超過勤務時間数の管理の徹底

毎月 1 回各所属長に配付される超過勤務状況リストにより、各所属において超過勤務時間数を適正に管理し、必要に応じて各職員間の業務の平準化を図るとともに、毎週 1 日設定するノー残業デーの実施（仕業勤務職員を除く）に加え、各所属において業務状況を勘案しながら、追加実施を行います。

- 
- ・局内広報の活用

超過勤務時間数の縮減に資する取り組みについて、局内広報等を活用し周知を行います。

## (5) ガス局

### ①特に重視すべき課題

ガス局においては、男性職員の割合が多いため、子育て推進の取り組みの中でも、男性職員の子育てへの参加推進が重要となります。子育て参加のきっかけとして育児休業は良い機会となりますが、ガス局における男性職員の育児休業の取得率は女性職員と比べて低く、課題となっています。

### ②取り組みの方向性

男性職員が育児休業を取得しない理由としては、職員アンケート等の結果を踏まえると、育児休業の制度についての理解が漠然としている職員が多いことや、育児休業取得による他の職員への負担増を懸念した職員が多いことが考えられます。そのため、子育て関連制度の周知を行うとともに、男性の育児に対して理解が得られるような職場の意識づけを行っていくことで、男性職員の育児休業が取得しやすい環境を構築していきます。

### ③重点取り組み項目

- ・子育て関連制度の周知及び育児休業を取得しやすい環境の整備

子どもが生まれた男性職員に対して、育児休業の取得を促すメールを直接送信します。その際、その他の子育て関連制度についても案内を行うことで、制度についての理解を深めてもらい利用促進を図ります。また、同内容のメールを所属長に対しても送信し、所属長からの声かけや業務体制の見直しを行うことで、取得しやすい環境の整備につなげます。

- ・育児休業取得による給与影響額の試算

育児休業取得を希望する職員に対して、個別に取得日数や取得時期による給与への影響額及び育児休業手当金の金額を試算することで、取得にあたっての不安解消につなげます。

---

## (6) 市立病院

### ①特に重視すべき課題

市立病院においては、近年育児休業や産休の取得者数が高い水準で推移しており、育児休業からの復職後、育児に関する各種支援制度を活用する職員が増えていることから、特に夜勤帯の従事者が安心して働ける環境を整備することが課題となっています。

### ②取り組みの方向性

職員の満足度・モチベーションの維持・向上のために平成 27 年度より実施している職員満足度調査の結果、特に看護職員が過度な精神的不安を感じている状況がみられる結果となりました。精神的不安を感じると回答した職員のうち、「少人数で業務をする必要がある」と回答した職員が多くみられ、産育休取得者や育児に関する各種支援制度利用者の増加によるマンパワー不足が主な要因であると推察されます。

そのため、交代制勤務者の精神的負担軽減を図るとともに、子育てをしながら働きやすい環境を整備するため、院内保育所の利用拡充を促進していくこととします。

### ③重点取り組み項目

- ・院内保育所の対象年齢の引き上げ

通常保育の利用者の対象年齢を小学校就学前の児童に拡大するほか、児童館や児童クラブの休館時に小学校低学年まで利用ができるよう、一時保育等の対象年齢の引き上げについて検討を進めます。

- ・院内保育所における夜間保育の利用促進

夜間保育の段階的な拡充を行うことで、利用促進を図ります。

---

## 9 数値目標

具体的な取り組みの成果を測るため、従前の計画を踏襲し、以下の数値目標を掲げます。これらの目標値は、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍の推進のための環境づくりを進めた結果として、達成を目指すものです。

なお、(5) 及び (6) については、従前の計画の目標達成年度が到来していませんが、本計画期間の満了時期を見据えて目標値の再設定を行うこととします。

また、数値目標の達成状況は年度ごとに広く職員へ周知することとします。

※各目標における「職員」は、正職員を指すものとします

(1) 全職員一人当たりの年間超過勤務時間数を、前年度より少なくします。

(目標達成時期：計画期間毎年度)

(2) 年次有給休暇の年間取得日数が10日以上の子職員の全職員に占める割合を、80%以上とします。

(目標達成時期：令和6年度)

(3) 男性職員の育児休業の取得率を、次の表のとおりとします。

(目標達成時期：令和6年度)

	男性職員の育児休業取得率
市長部局等(※1)	85%以上(取得期間1週間以上)
消防局	50%以上
教育局	50%以上
企業局(※2)	50%以上

※1) 市長部局、市選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局及び議会事務局の合計

※2) 水道局、交通局、ガス局及び市立病院の合計

(4) 配偶者の出産前後における育児関連の休暇※の取得率を、100%とします。

※配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇

(目標達成時期：令和6年度)

---

(5) 管理職に占める女性職員の割合を、25%以上とします。(市長部局)

(目標達成時期：令和7年度当初)

(6) 係長職昇任試験における女性職員の受験率を、35%以上とします。

(目標達成時期：令和6年度)

(3) 及び (5) を除き全任命権者合計による目標値とします。

## 10 推進体制

局区長等を構成員とする会議や、各任命権者の人事担当部署等で構成される関係課長会議において、計画の進捗管理や施策の見直し、新たな企画の検討を行うことで、組織的に計画の推進を図っていきます。