

【B】

町田市特定事業主行動計画



1 概要

- (1) 策定の背景 P 7 0
- (2) 計画の対象者 P 7 1
- (3) 根拠法令について P 7 2
- (4) 策定の主体 P 7 3
- (5) 本計画の実行について P 7 3

2 本計画が目指すもの

- (1) 前計画の達成状況 P 7 4
- (2) 前計画の評価 P 7 5
- (3) 本計画が目指すもの P 7 6

3 施策・成果指標・取組項目

- 施策・成果指標・取組項目一覧 P 7 7
- 【施策 B - 1】年休取得促進 P 7 8 ~ 7 9
- 【施策 B - 2】時間外勤務削減 P 8 0 ~ 8 1
- 【施策 B - 3】育休取得者支援 P 8 2 ~ 8 4
- 【施策 B - 4】柔軟な働き方の推進 P 8 5 ~ 8 6
- 【施策 B - 5】女性役職者の割合向上 P 8 7 ~ 8 8
- 【施策 B - 6】育児・介護との両立支援 P 8 9 ~ 9 0

(1) 策定の背景

我が国の急激な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、2003年に次世代育成支援対策推進法が制定され、職員が仕事と子育てを両立できるよう、業務体制の見直し等を盛り込んだ行動計画の策定が義務付けられました。事業主の立場として民間の事業主が行う次世代育成支援対策の模範となるべく、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員の子どもたちの健やかな育成、仕事と子育ての両立の推進に向けた取組が進みました。

次世代育成の機運が醸成される一方で、男女共同参画については諸外国と比べて依然として立ち遅れている厳しい現状が顕在化しました。こうした状況を受けて、2015年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、職業生活における男女間の格差の実情を踏まえ、女性の職業生活における「活躍推進」を目的として、女性の採用・登用・能力開発等のための行動計画の策定が全ての地方公共団体に対して義務付けられました。

町田市では、これら両法の趣旨を鑑み、山積する諸課題に対応するべく、2005年より特定事業主行動計画を策定し、本計画に則り、実効的な取組を推し進めてきました。今般、本計画と「町田市職員人材育成推進計画」及び「町田市職員障がい者活躍推進計画」の3つの人事関連個別計画の取組を一体的に行う「町田市職員人材育成総合プラン25-29」を新たに策定しました。本計画は、他の2つの計画と連動を図りながら、職員の両立支援を効果的に推進していきます。

(2) 計画の対象者

職員（正規職員及び再任用職員）

会計年度任用職員

本計画は、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員が対象となります。なお、市職員と会計年度任用職員では勤務条件等の違いにより、成果指標等が相違する場合があります。

(3) 根拠法令について

次世代育成支援対策推進法（次世代法）

◆公布日・有効期限

2003年7月16日公布

公布日から2003年から施行。

※特定事業主行動計画の策定にかかる規定は2005年4月1日から施行。
当初2015年までの時限立法だったが、2014年の法改正により、2025年3月31日まで延長。

◆目的（第1条）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

◆特定事業主行動計画（第19条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 （女性活躍推進法）

◆公布日・有効期限

2015年9月4日公布

公布日から施行。

※特定事業主行動計画の策定にかかる規定は2016年4月1日から施行。
2026年3月31日までの時限立法。

◆目的（第1条）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

◆特定事業主行動計画（第19条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

(4) 策定の主体

本計画の所管課は以下のとおりです。本計画は各任命権者が連名で策定したものであり、推進においても各任命権者が推進の主体となって取組を実施します。

各任命権者（特定事業主）	
町田市長	町田市農業委員会
町田市議会議長	町田市教育委員会
町田市選挙管理委員会	町田市病院事業管理者
町田市代表監査委員	

(5) 本計画の実行について

本計画で掲げる取組を着実に実行するため、PDCAサイクルにより定期的に進捗状況を確認しながら実施します。なお、本計画の期間中に関連法の改正や町田市の状況が大きく変化した場合には、随時、必要に応じて取組項目の改善や変更等、計画への反映を行います。

(1) 前計画の達成状況

	目標	職員区分	取組指標 (2024年度)	実績 (2023年度)	達成状況
1	年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上	職員	平均16日以上	平均17.8日	○
			5日以上 (全職員の100%)	99.6%	△
		会計年度	付与日数の半分以上 (全職員の100%)	86.0%	×
2	360時間を超える時間外勤務者数の低減	職員	150人	208人	×
3	育児・介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進	職員 会計年度	育児・介護に関する休暇制度の周知・啓発	休暇制度の手引きを更新し、周知・啓発を実施	○
4	男性の育児参加率の向上	職員	男性育児休業取得率：28%	91.5%	○
			出産支援休暇取得率：90%	68.1%	×
			育児参加休暇取得率：80%	57.5%	×
5	妊娠期から子育て期におけるキャリア形成支援	職員	キャリア形成支援体制の構築	女性管理職との座談会を実施	○
6	女性役職者の割合向上	職員	管理職に占める女性職員の割合：25%	20.0%	×
			係長職に占める女性職員の割合：35%	32.3%	×

(2) 前計画の評価

第4次特定事業主行動計画では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」「育児・介護と仕事の両立支援」「女性の活躍推進」を目標に掲げ、長時間労働の是正や休暇取得の促進、職員の育児参画の支援等の取組を行ってきました。

年次有給休暇や男性育児休業の取得率については、高い水準で推移しており、年次有給休暇の取得状況の周知や男性職員への育児参加の意識啓発などの取組に対する一定の成果が現れていると考えられます。一方で、男性の育児参加のための休暇については、男性の育児参加のマインドが醸成されていながらも、目標値を下回っていることから、休暇制度の周知が依然として十分でないと考えられ、引き続き取組を強化する必要があります。女性管理職・係長職の割合向上については、前計画期間中は、ほぼ横ばいに推移し、目標を上回ることができませんでした。女性活躍推進を図る上で重要な取組であることから、キャリア形成をしていく中で女性職員が抱える不安や障壁を顕在化させ、それらを解消する取組を引き続き強化していく必要があります。

本計画では、前計画で実施してきた取組に加え、新たな取組を導入することで、目標を着実に達成していく必要があります。また、計画推進のためには、本計画の趣旨を職員一人ひとりが熟知し、取組の主体であるとの意識のもとに進めていくことが非常に重要となることから、本計画についても継続して周知していきます。

(3) 本計画が目指すもの

町田市職員人材育成総合プラン25-29で掲げる「めざす職員像」を実現させるために、職員のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成を念頭に、「方針2 成長できる職場」「方針3 働きやすい職場」にアプローチします。本計画では、前計画で推進してきた「年休取得促進」「時間外勤務削減」「育休取得者支援」「女性役職者の割合向上」「育児・介護との両立支援」に加え、新たに「柔軟な働き方の推進」を成果指標とします。また、これまでの取組や実績、そして次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、目標値と取組項目を新たに設定します。

町田市では、これらの取組を着実に実行していくことで、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、意欲をもっていきいきと働ける職場環境を整えることで、「職員が能力を発揮できる職場環境」を目指します。



3 施策・成果指標・取組項目

施策	成果指標	現状値	目標値	取組項目	関連方針
【施策B-1】 年休取得促進	年次有給休暇の平均取得日数	17.8日	18日以上	【継続】取組項目B-1-1 休暇取得の啓発チラシの作成 【継続】取組項目B-1-2 休暇取得状況の全庁周知	【方針3】 働きやすい職場
	最低取得日数5日以上取得率 (会計年度)付与日数の1/4以上	99.6%	100%		
	91.2%	95%以上			
【施策B-2】 時間外勤務削減	360時間を超える時間外勤務者数	208人	155人以下	【継続】取組項目B-2-1 時間外勤務状況の全庁周知 【継続】取組項目B-2-2 時間外勤務協議及び事務手続きの徹底 【継続】取組項目B-2-3 定時退庁強化日の管理職の見回りの実施 【新規】取組項目B-2-4 勤務間インターバルの導入	
	年間の時間外勤務時間数(月平均)	131.5時間	120時間以内		
【施策B-3】 育休取得者支援	男性育児休業取得率	91.5%	85%以上	【継続】取組項目B-3-1 男性職員に特化した育児参加の意識啓発 【継続】取組項目B-3-2 管理職・係長職向け休暇制度の周知 【新規】取組項目B-3-3 育児休業取得時の経済的影響の情報提供 【継続】取組項目B-3-4 育児休業等取得の所属長による積極的声かけ 【新規】取組項目B-3-5 任期付育休代替職員の職種の拡大	
	男性育児休業平均取得日数	101.6日	115日以上		
	出産支援休暇取得率	68.1%	75%以上		
	育児参加休暇取得率	57.5%	75%以上		
【施策B-4】 柔軟な働き方の推進	柔軟な働き方の推進と、新たな働き方の検討及び導入	—	新たな働き方の検討	【継続】取組項目B-4-1 時差勤務やテレワークを活用した勤務の推進 【新規】取組項目B-4-2 新たな働き方の検討及び導入 【継続】取組項目B-4-3 キャリア・チャレンジ制度の実施	
【施策B-5】 女性役職者の割合向上	管理職に占める女性職員の割合	21.2%	25%以上	【新規】取組項目B-5-1 アンケートの実施 【新規】取組項目B-5-2 メンター制度の活用 【継続】取組項目B-5-3 ロールモデルの紹介 【継続】取組項目B-5-4 女性役職者座談会の実施	【方針2】 成長できる職場
	係長職に占める女性職員の割合	33.8%	35%以上		
	女性職員の管理職試験受験率	15.9%	30%以上		
	女性職員の係長職試験受験率	9.6%	20%以上		
【施策B-6】 育児・介護との両立支援	育児・介護とキャリアとの両立支援体制の構築	—	両立支援体制の構築	【継続】取組項目B-6-1 アンケートの実施 【継続】取組項目B-6-2 休暇制度の周知徹底 【新規】取組項目B-6-3 両立支援プログラムの導入 【継続】取組項目B-6-4 育児休業復帰者座談会の実施	

【施策B-1】年休取得促進

町田市では、これまでの特定事業主行動計画において、年次有給休暇取得日数の向上を目標として定め、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。前計画では、各所属に対し所属職員の年次有給休暇取得状況の庶務事務システムでの確認方法を周知することに加え、取得日数5日未満の所属別職員数を毎月全庁的に周知しました。こうした取組の結果、取得日数については、表1のように2020年度から増加傾向にあり、2023年度においては平均日数17日を維持し、全国平均と比較しても高い水準にあります。

また、取得日数5日以上 of 職員割合については、表2のように、目標値として設定した2020年度から95%超を維持しており、全職員が偏りなく年次有給休暇を取得できる環境や職場風土が醸成されてきています。

今後は、引き続き平均取得日数の維持・最低取得日数の向上に取り組みながら、取得日数が極端に少ない職員に対して取得促進を積極的に図っていきます。また、併せて年次有給休暇と休日とを組み合わせた連続休暇の取得促進などを実施し、合計取得日数だけでなく、休暇取得の質の向上につなげていきます。

【方針1】選ばれる職場

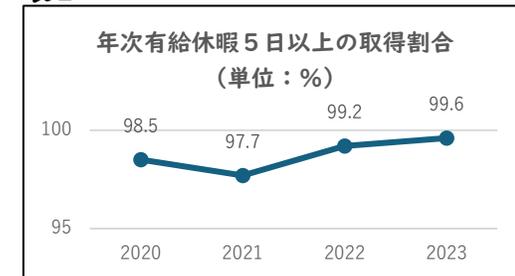
【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表1



表2



【施策B-1】年休取得促進

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
年次有給休暇の平均取得日数	17.8日	18日以上
最低取得日数5日以上取得率	99.6%	100%
（会計年度）付与日数の1/4以上	91.2%	95%以上

継続

【取組項目B-1-1】

◆休暇取得の 啓発チラシの作成

休暇取得促進のため、啓発用のチラシを作成・掲示し、全庁への周知を図ります。特に、「月・金と休日を組み合わせた年次有給休暇」や「夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇」など、連続休暇での取得を推奨し、休暇取得の質の向上を目指します。



継続

【取組項目B-1-2】

◆休暇取得状況の全庁周知

年次有給休暇の取得状況について、実績値を定期的に全庁周知することで、職員による休暇取得の偏りを改善します。また、併せて休暇取得状況の確認方法を周知していき、所属から各職員への休暇取得の促進がされるようつなげます。集計方法についても、より分かりやすいものに改善します。



【施策B-2】時間外勤務削減

前計画では、長時間労働の是正のため、年間360時間を超える時間外勤務者の低減を目標に設定し、具体的な取組として全職場の時間外勤務状況を毎月周知することに加え、毎月月末金曜日を定時退庁強化日として職員による見回りを実施してきました。目標に対する実績としては、表3のように計画策定後減少傾向にあったものの、2023年度は増加しており、今後さらなる取組が必要です。

2024年5月に次世代法が改正され、勤務時間に関する数値目標設定が義務付けられたことから、町田市においても360時間を超える時間外勤務者数の低減に加え、全職員における時間外勤務時間の低減を新たに目標として設定します。年間の時間外勤務時間数の推移については、表3のように2020年度から減少傾向となっており2023年度では一人あたり平均が131.5時間となっています。今後も長時間労働を当たり前とするのではなく、仕事の進め方をさらに見直すことが重要です。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表3



【施策B-2】 時間外勤務削減

【方針1】 選ばれる職場

【方針2】 成長できる職場

【方針3】 働きやすい職場

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
360時間を超える時間外勤務者数	208人	155人以下
年間の時間外勤務時間数	131.5時間	120時間以内

継続

【取組項目B-2-1】

◆ 時間外勤務状況の全庁周知

各課の時間外勤務状況について、毎月、各所属長及び全庁に周知し、時間外勤務低減の意識醸成を図ります。また、9月・12月には、各課における180時間・270時間超過者数を全庁周知し、360時間超の時間外勤務者の低減に努めます。



継続

【取組項目B-2-3】

◆ 定時退庁強化日の管理職の見回りの実施

次期行動計画においても、引き続き、管理職による定時退庁強化日の見回りを実施します。管理職は、所属職員に定時退庁の呼びかけをするとともに、時間外勤務の状況を把握し、職員一人ひとりの時間外勤務平準化の意識向上を図ります。

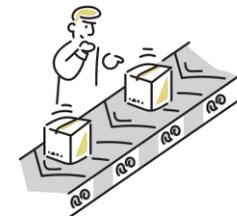


新規

【取組項目B-2-4】

◆ 勤務間インターバルの導入

職員の生活時間や睡眠時間を確保するため、職員の1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル」制度を検討し、試行します。



【施策B-3】育休取得者支援

男性の育児参加への社会的な理解や職場風土の醸成に伴い、町田市における男性職員の育児休業取得率は、年々増加傾向にあります。前計画では、育児休業を取得した男性職員へのインタビュー記事を毎年作成・全庁掲載し、職員・職場双方に対して育児休業取得への理解促進を図ってきました。

前計画策定後の育児休業取得率の推移としては、表4のように2020年度に飛躍的に上昇してからも年々増加し続け、2023年度では91.5%と、全国平均と比較しても高水準となっています。2023年度には、育児休業が取得できない（しない）潜在的な職員の意識調査のため、育児休業制度に関するアンケート調査を実施しました。調査結果により、「職場による育児休業・育児関連休暇の取得勧奨のばらつき」や「育児関連休暇制度の周知不足」等が課題であることがわかりました。

本計画では、これらの課題を改善しながら、男性の育児休業取得率の向上を目指していきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表4



【施策B-3】育休取得者支援

2023年に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、国・地方の公務員の男性育児休業取得率について、2030年までに85%（2週間以上の取得率）と、政府目標が大幅に引き上げられることになりました。本計画では、本方針を鑑み、育児休業取得日数を新たに目標として定め、男性職員が育児に参加できる機会をさらに創出していきます。

また、出産支援・育児参加休暇については、目標を上回ることができませんでした。今後は、育児が始まる男性職員に対して両休暇制度を重点的に周知していくことで、取得率の向上につなげていく必要があります。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表5

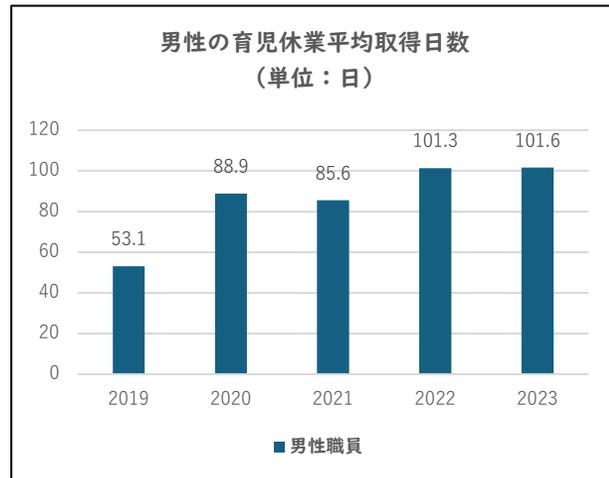
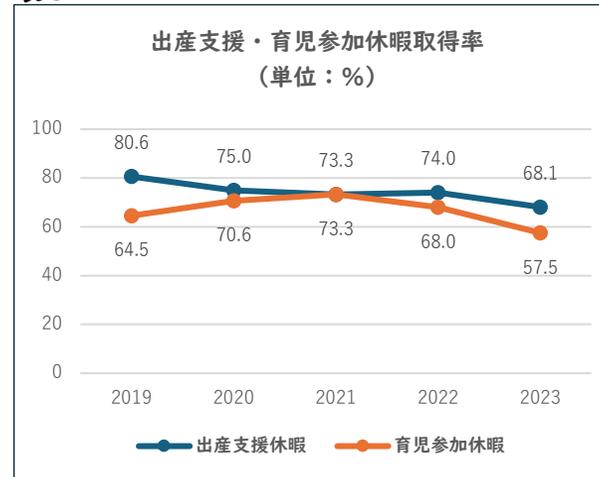


表6



【施策B-3】育休取得者支援

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
男性育児休業取得率	91.5%	85%以上
男性育児休業平均取得日数	101.6日	115日以上
出産支援休暇取得率	68.1%	75%以上
育児参加休暇取得率	57.5%	75%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

新規

【取組項目B-3-3】

◆育児休業取得時の 経済的影響の情報提供

前計画では育児休業取得中の収入試算シートを作成し、現在、活用しています。今後はこうしたツールを継続的に周知していくことで、職員の抱える収入面での不安を払拭していきます。



継続

【取組項目B-3-4】

◆育児休業等取得の 所属長による積極的声かけ

男性職員が育児休業等を取得しやすくする施策の一環として、子育て休暇・休業計画書を導入を検討します。子育てが始まる該当職員が計画書を所属長に提出することで、所属長も把握することができ、職員への育児休業等取得の声かけを積極的に行えるような体制を構築します。



新規

【取組項目B-3-5】

◆任期付育休代替職員の 職種の拡大

育児休業の取得を希望する職員が安心して休業に入れるよう、任期付育休代替職員の職種を拡大します。



【施策B-4】柔軟な働き方の推進

町田市では、これまで職員の柔軟な働き方を後押しするために、時差勤務制度やテレワーク制度を導入するなど、環境整備を行ってきました。働き方が柔軟であることで、職員それぞれの個別の事情やライフスタイル、社会情勢等にも対応でき、全ての職員がいきいきと働くことが可能となります。

週休3日制やフレックスタイム、時間単位の年次有給休暇の労働時間中の取得（いわゆる「中抜け」）など、昨今の働き方改革の推進や女性の活躍推進により、勤務形態の柔軟化や多様化が求められている中で、町田市においても職員の「働きやすさ」について、引き続き追求していく必要があります。そこで、本計画ではこうした観点から、「柔軟な働き方の推進」を目標として設定し、職員の勤務形態や制度について随時見直しを行い、さらなる改善に努めていきます。

この柔軟な働き方の推進により、職員のモチベーションアップや健康増進につながるだけでなく、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに対する意識醸成をさらに促進することができ、本計画で設定する他の目標の達成にもつなげていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

【方針1】 選ばれる職場

【方針2】 成長できる職場

【方針3】 働きやすい職場

【施策B-4】 柔軟な働き方の推進

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
柔軟な働き方の推進と、新たな働き方の検討及び導入	—	新たな働き方の検討

継続

【取組項目B-4-1】

◆時差勤務やテレワーク を活用した勤務の推進

職員のライフワークに応じた勤務形態を実現するため、時差勤務やテレワークなどの制度の周知を継続的に行い、業務継続性の確保や業務効率化等を推進していきます。

また、各制度について、検証や見直しを実施します。



新規

【取組項目B-4-2】

◆新たな働き方の検討 及び導入

職員がいきいきと働けるような職場環境の実現のため、職員アンケート等を通じ、柔軟な働き方に係る制度検討及び導入を目指します。



【施策B-5】女性役職者の割合向上

女性活躍推進法において、「管理職の女性割合」「各役職段階の職員の女性割合」が把握項目・情報公表項目として定められて以降、女性職員一人ひとりが思い描くキャリアやありたい姿を実現できる環境や風土が醸成されてきました。町田市においても、これまでの特定事業主行動計画を通して、女性管理職の割合向上に向けて取り組んできましたが、表7のように管理職割合・係長職割合のそれぞれの目標について、達成することができませんでした。前計画では、管理職選考対象者の女性係長職向けオフサイト・ミーティングの実施や、女性管理職・女性係長職のインタビュー記事掲載を通じたロールモデルの紹介などの取組を実施してきましたが、今後も引き続き取組を強化していく必要があります。本計画ではこれまでの目標である管理職・係長職に占める女性職員の割合に加え、それぞれの昇任選考試験の受験者数を新たに指標として定め、性別に関わらず誰もが自身のキャリアについてチャレンジできる環境を構築していきます。

女性活躍推進は、職場環境の改善や男性の育児参画の拡大からもアプローチができると考えられます。本計画では、男性の育児休業取得促進等の他の取組を強化するなど、女性活躍推進の機会創出や環境改善につなげていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

表7

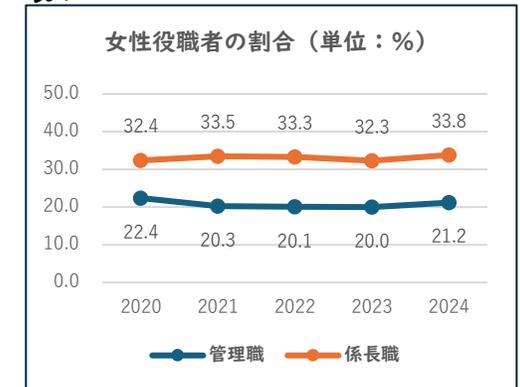
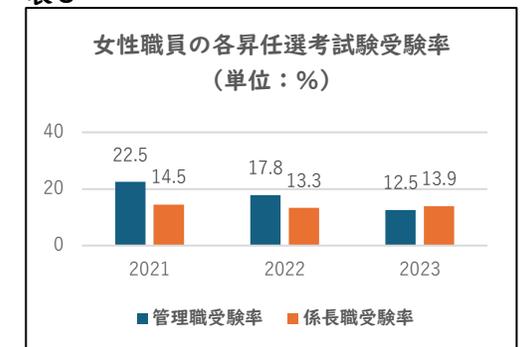


表8



【施策B-5】女性役職者の割合向上

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
管理職に占める女性職員の割合	21.2%	25%以上
係長職に占める女性職員の割合	33.8%	35%以上
女性職員の管理職試験受験率	15.9%	30%以上
女性職員の係長職試験受験率	9.6%	20%以上

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

新規

【取組項目B-5-2】

◆メンター制度の活用

メンター制度の導入により、上司とは別に指導相談役、助言者となる先輩職員を置き、職員の仕事上の不安や悩みなどの相談を通じて、不安の軽減と人材育成を図ります。



継続

【取組項目B-5-3】

◆ロールモデルの紹介

前計画策定以降、女性職員が具体的なキャリアアップのイメージを持てるよう、定期的に女性管理職や女性係長職の職員のインタビュー記事を掲載してきました。本計画においても、引き続きこの取組を実施していくことで、女性職員がキャリアに対し前向きな選択ができるようにしていきます。



継続

【取組項目B-5-4】

◆女性役職者座談会の実施

キャリアアップを考えている女性職員と女性役職者との座談会を定期的に開催します。女性管理職との意見交換の場をつくることで、昇任を考える女性職員の不安を減らし、昇任意欲の向上につなげます。



【施策B-6】育児・介護との両立支援

出産・育児などのライフイベントを迎えることは、キャリア形成や働き方に少なからず影響があります。特に、子育て期の女性職員は、育児等による時間制約があることで、仕事の進め方や立場に戸惑い、自身の将来のキャリア形成に不安を抱くことも少なくありません。女性職員が家庭生活と両立しながら当たり前前にキャリア形成ができるよう、女性職員が抱く不安の軽減やキャリア形成に対する意識啓発等を進めていく必要があります。前計画では、育児休業から復帰した女性職員を対象とした座談会を実施し、復帰時の不安解消やモチベーションアップを図ったことに加え、復帰職員へアンケートを実施し、女性職員がキャリア形成していく上での、制度上の課題等について意見集約をしました。性別に関わらず全ての職員が活躍できる職場を実現させるために、本計画においても引き続き女性のキャリア形成支援に取り組んでいきます。

他方、介護もまた職員のキャリア形成に大きな影響を及ぼす場合があります。年々、介護支援に関する需要は増加しており、介護離職等による有用な職員の流出も問題になってきております。介護を含めた、休暇制度の充実化とその周知がより一層求められる中、本計画においても、職員が休暇を取得できるような環境整備や情報提供を引き続き行っていきます。

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

【方針1】選ばれる職場

【方針2】成長できる職場

【方針3】働きやすい職場

【施策B-6】育見・介護との両立支援

成果指標	現状値（2024年度）	目標値（2029年度）
育見・介護とキャリアとの両立支援体制の構築	—	両立支援体制の構築

継続

【取組項目B-6-2】

◆休暇制度の周知徹底

育見や介護に関する休暇制度について、周知を徹底します。子どもの看護や家族等の介護が必要となった場合でも、職員が子どもの看護等休暇や介護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から管理職への周知も含め情報提供を継続的に実施します。また、制度についても見直しを行います。



新規

【取組項目B-6-3】

◆両立支援プログラムの導入

育見休業・介護休業中の職員がキャリアアップを意識し続けられるよう、情報提供や研修等の支援を受けられる環境整備を行います。



継続

【取組項目B-6-4】

◆育見休業復帰者座談会の実施

産休・育休中の職員を対象とした、復帰前交流会の開催や、復帰直後の職員を対象とした座談会を実施します。交流会・座談会実施により職場復帰を円滑にするとともに、不安解消やモチベーションアップの支援策を導入していきます。

