

## 特定事業主行動計画（前期計画）

### 第1次計画と比較した現状

#### ①採用に関する目標・状況

（目標）本市全体の採用者の女性割合を引き続き50%以上にする。

※ただし、女性割合が少ない技術職（土木・建築等）、消防職については、女性の採用者数を毎年1人以上にする。

（状況）達成済（令和6年度時点55.1%）。技術職（土木・建築等）、消防職において女性の割合が低い。

#### ②登用に関する目標・状況

（目標）管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を10%以上にする。

※10年後を見据え、令和13年には管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を20%とするため、昇任試験・選考の方法を変更するなど、新たな取り組みについて検討・実施する。

（状況）未達成（令和7年4月1日時点9.2%）。管理職に占める女性職員の割合は微増傾向にある。

#### ③仕事と生活の両立に関する目標・状況

（目標）男性職員の育児休業の取得率を毎年度30%以上にする。

（状況）達成済（令和6年度時点52.4%）。男性職員の育児休業取得率は増加傾向にあるものの、女性職員と比較すると取得期間が短い。

### 第2次計画の体系

#### ●数値目標

##### ①採用に関する指標

本市全体の採用者の女性割合を引き続き50%以上にする。

※女性割合が少ない技術職（土木・建築等）については、女性の採用者を毎年1人以上確保する。

※消防職については、消防本部職員に占める女性職員比率5%を目標とし、中長期的な視点で計画的な採用を行う。

##### ②登用に関する指標

管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性割合を15%以上にする。（消防職・医療職（市立医療センター）を除く。）

##### ③仕事と生活の両立に関する指標

育児休業の取得が可能となった男性職員のうち、2週間以上取得する者の割合を85%以上とする。

●基本理念 男女が共に輝き“いきいき”と働ける環境をめざして

●基本方針1 職員の能力が十分に発揮できる組織づくり

○男女のバランスのとれた人材確保と適正な職員配置（4施策）

○管理監督職への意識の醸成・風土改革（5施策）

《主な施策》

- ・女性の視点を取り入れた採用試験の実施
- ・管理職向けに、休暇を取得しやすい職場環境づくりや、時間の効率的な活用を学ぶ研修の実施。

●基本方針2 キャリア形成支援等による職員の育成

○職員のキャリア形成・意欲向上（4施策）

《主な施策》

- ・管理職候補者育成のためのキャリアデザイン研修の実施。
- ・所属長が行う昇任対象者との面談の際に昇任意欲の向上につながるサポートの実施。

●基本方針3 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の推進

○仕事と生活の両立を支える職場環境の整備（5施策）

《主な施策》

- ・グループウェアを活用した育児や介護等に関する制度および各種休暇制度の周知。
- ・在宅勤務やフレックスタイム制度等、多様な勤務形態を選択できるように制度の整備・推進。

●基本方針4 ハラスメントのない職場環境づくり

○ハラスメント対策（3施策）

《主な施策》

- ・「春日部市職員のハラスメントの防止等に関する指針」を周知し、ハラスメントをしない、させない、許さない職場環境づくりへの取り組み。
- ・ハラスメントに関する相談に幅広く対応するハラスメント相談窓口の設置。