

# はままつ女性職員活躍応援プラン（令和3年度～令和7年度）の概要 ～すべての職員がいきいきとはたらくために～

計画策定の趣旨：女性職員の活躍推進に向けた取組の方向性を明確にし、積極的な任用・人材育成及びワークライフバランス推進のための環境整備に取り組むため策定する。

## 前期計画（H28～R2）の結果と分析

### 【女性職員の登用】

・女性管理職の割合 目標：15%

(各年4月1日・%)



→意欲や能力向上のほかキャリア形成のための支援が必要。

### 【女性職員の採用】

・採用における女性の割合 目標：50%

(年度・%)



→全体の傾向としては、事務職は約40%、技術職は約30%、消防職は約10%、免許資格職は約90%となっている。

### 【男性職員の育児参加】

・男性の育児休業取得率 目標：10%

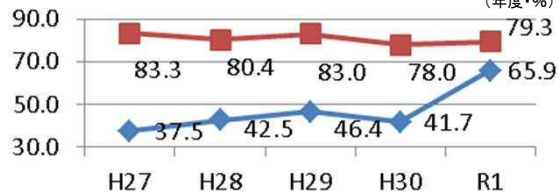
(年度・%)



・男性の配偶者出産補助休暇取得率(■) 目標：90%

・男性の育児参加休暇取得率(◆) 目標：50%

(年度・%)



→男性の育児休業取得率は増えてきているものの低水準。取得しやすい職場環境づくりが必要。

## 後期計画の概要

### 取組 1

#### 女性職員の登用

目標・内容

女性管理職の割合 15% (本庁課長職以上)

- ①女性管理職員との意見交換会などロールモデルを紹介
- ②女性職員育成研修の実施
- ③女性職員キャリア形成支援研修の実施
- ④職場理解推進のため上司・同僚に対する研修の実施

### 取組 2

#### 女性職員の採用

目標・内容

採用における女性の割合 50%

- 積極的な広報活動による本市で働くことの魅力発信
- ①SNSを利用したイベントや採用試験情報の提供
  - ②オンライン座談会や動画配信などのICT(情報通信技術)の活用

### 取組 3

#### 男性職員の育児参加

目標・内容

男性の育児休業取得率 15%  
 男性の配偶者出産補助休暇取得率 100%  
 男性の育児参加休暇取得率 100%

- ①多様な育児休業の提案(短期の育児休業の提案、モデルケースの紹介)
- ②職場理解推進のため上司・同僚に対する研修の実施

### 取組 4

#### 女性活躍推進のための環境整備

内容

- ①長時間勤務対策及び年次休暇取得促進
- ②多様な働き方(時差出勤やテレワークなど)に関する制度の周知及び検討
- ③ハラスメント対策研修の実施
- ④職場理解推進のため上司・同僚に対する研修の実施