

まちづくり達成状況報告書（事務事業点検シート）

課等名：

総務課

シートNo： 115

作成日： 2024/2/14

① 総合計画上の位置付けと事務事業説明

後期基本計画	施策の大綱	Ⅶ行政財運営の効率化		背景・課題	目的・意図
	施策の目標	1市民満足度の高い行政財運営を進める		・男女共同参画の観点から、女性職員の管理職への登用を推進しておりますが、依然として男性職員に比べ低くなっています。 ・ワーク・ライフ・バランスの観点から、男性職員の積極的な育児休暇取得を呼びかけています。 また、1週間以上の男性職員の育休取得率について、令和7年度までの政府目標が30%から85%と大幅に引き上げられました。	・適材適所の人員配置を掲げ、男女共同参画の観点から女性管理職の登用を推進します。 ・育児や介護等をしながら活躍できる職場環境づくりをし、その経験により視野を広げることで、市民に寄り添った目線で公務に還元します。
	施策	1行政運営			
	施策内容	行政運営と人事管理の適正化			
その他、根拠法令及び分野別計画	<small>市職員の行政財運営基本方針、常総市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画、常総市次世代育成支援特定事業主行動計画</small>				
事務事業名	働き方改革による人材活躍推進事業				

② インプット（投入）

主な予算科目	会計名	
	一般会計	
	款	総務費
	項	総務管理費
	目	一般管理費
事業	職員給与関係経費	

③ 主なアクティビティ（活動）とアウトプット（結果）

アクティビティ（活動）				アウトプット（結果）	
活動名	対象者	活動指標（回数・件数・日数等）		活動指標（参加者数・面積等）	
		R5年度実績値	R5年度目標値	R5年度実績値	R5年度目標値
部長級における女性職員の登用	市職員	3人	—	全体の30% (部長級職員全10人)	—
育児休業制度に関する庁内研修の実施	市職員 (管理職（部長・課長・課長補佐級）及び希望者)	1回	1回	41人（参加者）	30人（参加者）
子が出生予定の職員へ休暇等制度の個別案内	市職員（男性・女性）	13人	対象者全員（17人）	13人（対象者の76%）	対象者全員（100%）
出産育児ガイドブックの公表	市職員（男性・女性）	掲示板（イントラ） 掲載数1回	掲示板（イントラ） 掲載数1回	閲覧回数 680回	閲覧回数 500回

④ 初期・中間アウトカム（成果）

指標名	成果指標	
	R5年度実績値	R5年度目標値
女性管理職ロールモデルの確立による職員の意識改革	—	—
管理職を含めた制度理解による育休や休暇を取得しやすい職場環境の醸成	—	—

⑥ 点検

改善の余地					今後の方向性			
<input type="checkbox"/>	コスト	<input checked="" type="checkbox"/>	活動	<input type="checkbox"/>	成果	<input type="checkbox"/>	その他	・引き続き管理職への積極的な女性登用を推進し、実績を作ることによる職員の意識改革を期待するとともに、今後は研修の実施や育児・介護をはじめとする休暇等の周知を行う等、管理職になっても働きやすい職場環境を整えることで、適材適所の人員配置及び更なる女性登用率の向上に努めていきます。 ・今後も引き続き出産育児に係る制度の周知を広く積極的に行い、対象職員が休暇を取得しながらも活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に努め、育休取得率の向上に努めていきます。
業務の振り返り								
・女性職員の係長以上の登用数は令和5年度において27人（全体の25%）となりました。特に部長級では10人中3人が女性となり、女性職員のキャリア形成のモデルを示せたことで、意識改革が期待できると考えられます。 ・育児制度ガイドブックの作成や、管理職対象の研修実施等、庁内全体に制度の周知を図ることで、男性職員の育休取得者数は令和5年度において4人（取得率40%）となりました。出生予定の職員への個別案内については全対象者に実施できなかったため、今後は漏れなく実施し、更なる制度の周知に努めます。								

⑤ 最終アウトカム（成果）

指標名	成果指標	
	R5年度実績値	R9年度目標値
女性職員の管理職登用	27人（全体の25%）	35%
男性職員の育児休業取得率	4人（子が出生予定の40%）	85%