

「ワークライフいきいきアクションプラン」の一部改定について（改定の内容）

○ 成果指標「男性職員の育児休業取得率」の目標値の改定

本市においては、令和5年3月に改定した本プランを推進しているところであるが、成果指標の一つである「男性職員の育児休業取得率」について、令和5年6月に国の「こども未来戦略方針」において数値目標の見直しが行われたこと、また本市の進捗状況等を踏まえ、今後、更に男性職員の育児参画を促進していくため、数値目標を下記のとおり改定する。

1 目標（計画書20ページ）

改定前	男性職員（行政職）の育児休業取得率
	令和7年度までに60%以上
改定後	男性職員（全職員）の育児休業取得率
	令和7年度までに100%（1週間以上）

2 これまでの推移

年度 取得率	H30	R元	R2	R3	R4	R5 (※4~6月)
全職員	6.4% (6/94)	7.9% (6/76)	10.4% (8/77)	17.2% (15/87)	29.3% (22/75)	70.5% (12/17)
行政職	—	—	—	—	41.5% (22/53)	92.3% (12/13)

※ R5年4月～6月については、今後、取得予定の職員を含む。

3 目指すべき将来像と効果

【将来像】

- ・ 全ての男性職員が、確実に育児休業を取得できる職場環境をつくる。

⇒ 【効果】性別によらず活躍できる職場づくりと市民サービスの向上

- ・ 無意識的な性別上の固定観念を排除し、全ての職員がワークライフバランスの充実を目指すことが、女性職員の活躍推進につながり、ひいては市民ニーズをとらえた、より良い市民サービスの提供につながる。

4 取組強化のポイント

- ① 「育児計画表」の提出及び育児休業を取得しない理由の申告・取得に向けた働きかけ

「育児計画表」を提出すること、さらに男性職員が育児休業を取得しない場合は、「育児計画表」の中でその理由を申告することを義務化し、上司の面談時において

取得に向けて働きかける等の取組を引き続き行う。

② 育児休暇・休業の1月以上取得の奨励

高い目標の達成に向けて、職員が率先して育児休暇・休業を取得できる環境づくりが重要であることから、組織的に出産直後のパートナーのサポートや子育ての意識を醸成しながら、男性職員が育児に伴う休暇・休業を1月以上取得することを奨励していく。

③ イクボス宣言と併せた周知による意識醸成

現在、実施を予定しているイクボス宣言と併せて、育児休業の取得促進に向けた周知を行うことで、管理監督職の意識の醸成と育児支援に関する全職員の理解を深めていく。