

## 特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条第6項の規定に基づき、次のとおり取組の実施状況を公表します。

### （1）配置・育成・教育訓練及び登用関係【ポジティブ・アクション】

出産や育児・介護等のライフイベントにより、キャリア形成が停滞することがないように、研修機会を設けています。また、職域の拡大やキャリア形成の不安解消のための支援を行うなど、多面的な人材育成を行っています。

#### ①女性職員のキャリア形成支援

##### ◆キャリア支援研修の実施（継続）

⇒主席主査級・主査級の女性職員を対象に、キャリアアップへの意識喚起及び管理的地位に求められるリーダーシップスキルを習得するための研修を実施しています。

##### ◆キャリアデザイン研修の実施（継続）

⇒主任・主事級の女性職員を対象に、ライフイベントの有無にかかわらず、生き生きと働き続けるためのビジョンを早期から持ち、キャリアを形成できるよう研修を実施し、キャリア意識の醸成を図りました。

##### ◆彩の国さいたま人づくり広域連合等で開催する女性職員を対象とした研修会への職員派遣（継続）

⇒キャリア形成を図る上で、女性職員同士の交流を深め、より幅広い考え方を学べるようなネットワーク形成を推進するため、女性職員交流セミナー等への参加を促進しています。

#### ②育児休業中のキャリア支援

##### ◆彩の国さいたま人づくり広域連合が実施する通信講座の案内（継続）

⇒育児休業取得職員の職場復帰に対する不安の解消を図り、スムーズに職場復帰できるよう、受講を奨励しています。

#### ③政策決定の場等における女性職員の活躍推進

##### ◆女性職員の管理的地位及び多様なポストへの積極的登用（継続）

⇒政策・方針決定過程の場や働く場において、女性も男性も対等な立場で経験を積み、それぞれの個性と能力を活かして活躍できるための取組を推進しています。

## (2) 仕事と家庭の両立関係

男は仕事、女は家庭と言う固定的性別役割分担意識は根強く存在し、家事・育児・介護等のために、男性が仕事に制約を抱えることは当然とは受け止められにくい現状はいまだに無くなっていません。こうした意識を払拭するためにも、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進等により、男性職員の家事・育児・介護等へのかかわりを推進し、男女を問わず育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備します。

### ①男性職員の育児休業等の取得促進

#### ◆男性職員が取得できる制度の周知（継続）

⇒育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の制度について、庁内ネットワーク等を活用し職員への周知を図ることで、当該休暇を取得しやすい職場環境を作っています。職員同士の夫婦にも同様の配慮を図っています。

### ②休暇制度を利用しやすい環境の醸成

#### ◆管理監督者の意識醸成を図る研修の実施（継続）

⇒育児・介護等で労働時間や仕事内容に制約を持つ職員の増加が予想される中、家庭の事情に理解・配慮を示しつつ、業務の効率化を進め生産性を高めるためには管理職の役割が大変重要となります。そのため、育児や介護等、部下職員の私生活を応援しつつ、仕事での成果も残すことの必要性を認識し、意識啓発を行うため、管理職を対象とした「イクボス（※）心得講座（仮称）」を実施します。

#### ※イクボスとは？

部下の仕事と私生活の両立を応援し、組織の業績の結果も出しつつ、自らも私生活を楽しむことのできる上司のこと。

### ③定時退庁の推進

#### ◆ノー残業デーの実施（継続）

毎週水曜日のノー残業デーを徹底し、管理職自ら定時退庁の率先垂範を行っています。