

輝き形成プラン実施状況報告

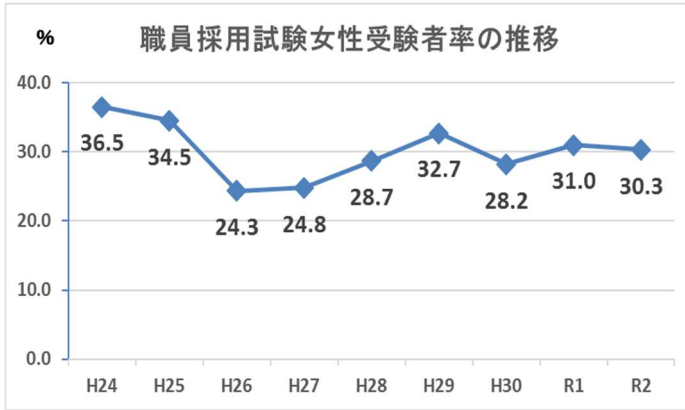
～草加市女性活躍推進及び第2次草加市次世代育成支援特定事業主行動計画実施状況報告～

令和2年（2020年）4月に策定した「輝き形成プラン」（女性活躍推進・次世代育成支援行動計画）の令和2年度（2020年度）における実施状況を次のとおり報告します。

1. 目標と実績 ※目標年度：令和7年度（2025年度）

(1) 職員採用試験受験者に占める女性^{※1}の割合

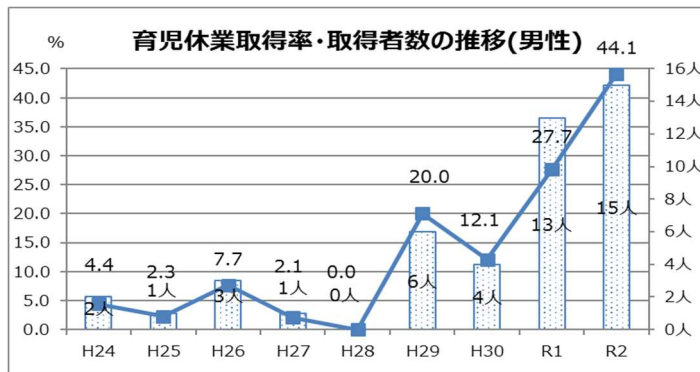
30.3%（目標：30%）



※1 職員採用試験受験者に占める女性とは … 事務・技術職（建築・土木職等）の合計を指します。

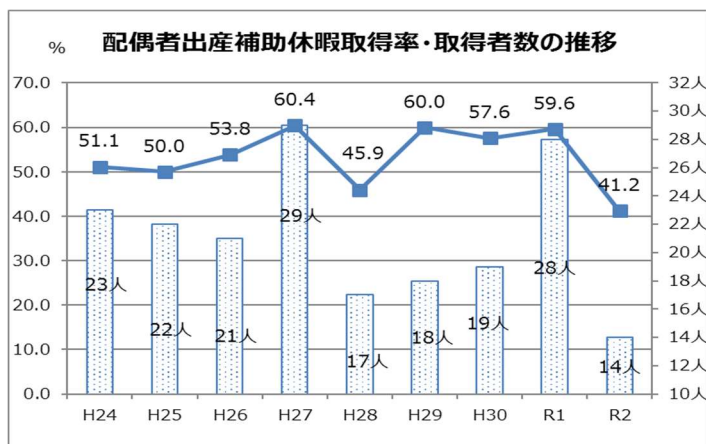
(2) 男性の育児休業の取得率 44.1%

（目標：（男性職員）20%）



(3) 出生時における父親の特別休暇^{※2}等の取得率

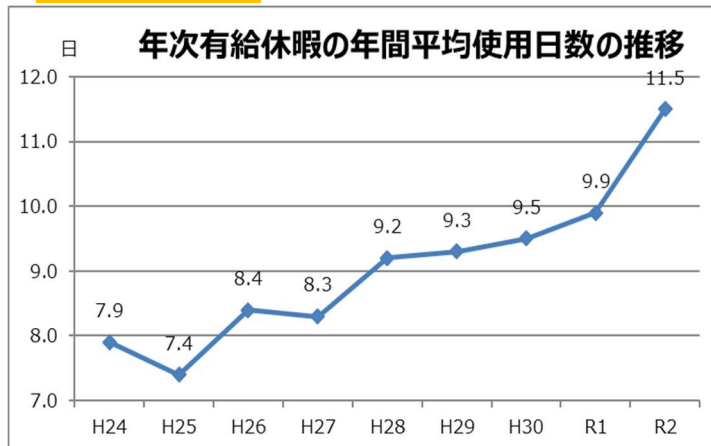
41.2%（目標：100%）



※2 出生時における父親の特別休暇とは … 妻の出産に際し、3日の範囲内で取得できる休暇制度のこと。

(4) 年次休暇の平均取得日数 11.5日

(目標：12日)



2. 取組内容

(1) 職員のキャリア形成支援の充実

職員のキャリア形成支援充実のため、育児休業期間中の職員に通信教育講座の周知を行い、研修機会を提供しました。

(2) 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス（WLB））の推進

仕事と家庭の両立を推進するため、育児休業や母性保護などの各種制度をまとめた「仕事と育児の両立についてのQ&A」や育児休業の取得を促進するため、「育児休業おすすめプラン」「男性の育児休業体験記」を庁内LAN掲示板へ掲載し、全職員への周知を行うとともに、男性の育児休業等の取得を促しました。

(3) 定時退庁の促進

ワーク・ライフ・バランスを推進するため、毎週木曜日や7月～11月の原則毎月第1・3水曜日（県内一斉ノー残業デー）に定時退庁日を設け、庁内放送による退庁を呼び掛けました。

(4) 超過勤務の縮減

効率的・効果的な業務運営とワーク・ライフ・バランス実現のための取組・実績について、管理職・監督職の人材育成システムの評価項目（業績評価の目標設定）に設け、超過勤務の縮減に取り組みました。

3. 今後の取組に向けて

引き続き、職員全員が共通認識を持ち、職員全員がそれぞれの能力を十分に発揮することにより、それぞれの職員自身が輝き、誇りとプロ意識を持って仕事に取り組むことで、地域の豊かさの創出につながるよう、職員全員が一丸となって、本プランを推進します。