



職員のやりがい、働きがいを 高める「働き方改革」の推進

令和2年2月17日



やる気のある職員がチャレンジできる環境整備

女性職員・子育て世代の活躍

障害のある職員への支援

職員の持つキャリアの活用

多様な働き方支援



20代から係長級になれる 昇任試験の見直し

- ・ 係長級昇任試験対象年齢の引下げを推進
(30歳～44歳⇒27歳～39歳)
- ・ 事務職、技術職、専門職それぞれに応じた試験内容の見直し

昇任基準の引下げにあわせた 職員のキャリアデザイン支援

- ・ 職員の早期のキャリアアップにつなげるため各職階の昇任期間を3年以上に引下げ
- ・ キャリア形成支援研修
※採用2年目、27歳、35歳時に実施

女性職員・子育て世代の活躍



女性職員の役職者比率向上

- ・ 女性職員役職者比率
〔R1年度〕 〔R5年度〕
21.2% ⇒ 30% (目標)
- ・ 女性職員管理職比率
〔R1年度〕 〔R5年度〕
10.4% ⇒ 20% (目標)

※一般行政職の職員を対象とした数値

男性職員の育児休業取得

- ・ 男性職員の育児休業取得率向上
〔H30年度〕 〔R4年度〕
9.6% ⇒ 40% (目標)
※原則1カ月以上の育児休業等を推進
- ・ 職員と所属長の対話促進のツールであるワーク・ライフ・バランスシートを活用し、計画的な育休取得を推進
- ・ 管理職の人事評価に育休取得促進を反映

障害のある職員への支援



チャレンジオフィス事業	チャレンジ雇用
<ul style="list-style-type: none">一人ひとりの障害の特性に応じた職務遂行を支援する「チャレンジオフィス」を庁内に設置障害のある職員や働く職場を支援する障害者就労支援員を配置	<ul style="list-style-type: none">障害者のチャレンジ雇用（会計年度任用職員として3年を上限に雇用）を拡充 <p>〔H30年度:1人、R1年度:未実施〕 →R2年度任用:16人（予定）</p>

職員の持つキャリアの活用



キャリア+（プラス）任用	キャリアリターン採用
<ul style="list-style-type: none">再任用期間（65歳）満了後、働く意欲と能力のある者を70歳まで会計年度OB職員として任用	<ul style="list-style-type: none">本市を中途退職した者を、退職後のキャリアを活かして本市職員として復職できる採用試験制度の創設



テレワーク

- ・ テレワーク（在宅勤務）及び
テレワークにおけるフレックスタイム（時差勤務）の実施

※ R2年7月のテレワークデイズにあわせて全庁試行実施し、導入を検討

がん治療と仕事の両立支援

- ・ 病気休暇制度の充実
（通常の病気休暇（90日）に加えたがん治療のための病気休暇（年度10日以内））
（病状や治療による休暇の事後申請など柔軟な病気休暇制度の運用）
- ・ がん治療と仕事の両立に関するワンストップ相談窓口の設置
- ・ 管理職研修の実施
がんに対する理解と職場環境づくり