



今治市特定事業主行動計画（後期計画）

【概要版】

すべての職員が「働きやすい」「働きがいを感じる」職場をつくるために

1 計画の対象者

市長、市議会の議長、教育委員会※、選挙管理委員会、公平委員会、農業委員会、代表監査委員及び消防長が任命するすべての職員

※教育委員会が任用する職員のうち、今治市立の小、中学校に勤務する職員を除く。

2 計画の期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

3 計画の構成及び取組方針

3つの基本方針を柱に計画を構成

i 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ☆ 仕事と生活の調和を実現できる職場づくり
- ☆ 多様な働き方ができる働きやすい職場づくり
- ☆ 生産性の高い職員が評価される仕組みづくり

ii 職員の妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立推進

- ☆ 男性職員が積極的に子育てをする職場づくり
- ☆ 女性職員が安心して妊娠・出産・育児をできる職場づくり
- ☆ 誰もが働き続けることができる職場づくり

iii 女性職員の活躍推進

- ☆ 女性が働きたいと感じる職場づくり
- ☆ 職員が個性と能力を発揮できる職場づくり
- ☆ 誰もが再チャレンジできる職場づくり

4 後期計画の数値目標

基本方針	項目	策定前※1	現状※2	目標値
i 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	時間外勤務時間数が年間 360 時間を超える職員の割合	12.0%	8.7%	令和 4 年度末までに 7%以下 令和 7 年度末までに 5%以下
	正規職員の年次休暇の平均取得日数(年間)	6.86 日	8.94 日	令和 4 年度末までに 10 日以上 令和 7 年度末までに 12 日以上
ii 職員の妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立推進	配偶者出産補助休暇(上限 2 日)と育児参加休暇(上限 5 日)を合計 4 日以上取得した男性職員の割合	—	67.6%	令和 7 年度末までに 90%以上
	育児休業を取得した男性職員の割合	0%	11.8%	令和 7 年度末までに 20%以上
iii 女性職員の活躍推進	全職種における女性職員の受験割合	34.0%	39.8%	令和 7 年度末までに 50%程度
	係長級に占める女性職員の割合	17.6%	23.0%	令和 7 年度末までに 30%以上
	管理職員(課長補佐級以上)に占める女性職員の割合	7.4%	10.5%	令和 7 年度末までに 15%以上
iv 計画や制度が「見える」「分かる」「使える」体制づくり	職員の計画認知度(職員アンケートによる測定)	—	77.5%	令和 7 年度末までに 90%以上
v 明るい開かれた今治市役所づくり	職員の職場環境満足度(職員アンケートによる測定)	—	83.5%	令和 7 年度末までに 90%以上

※1 前期計画策定前(平成 27 年度)の数値

※2 前期計画期間(平成 28 年度～令和 2 年度)で最も良好な数値を記載

5 後期計画の取組内容

基本方針	項目	実施主体	実施年度	
i 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	ア 時間意識を徹底するための取組			
	1	適正な労務管理の実施	管理部門	令和5年度
	2	時間意識を徹底するために必要な学ぶ機会の提供	管理部門	令和5年度
	3	時間外勤務命令権者による事前命令の徹底、業務分担の適正化	管理職員	令和3年度
	4	事務分掌に基づく業務分担表作成、正副担当制の徹底	管理職員	令和4年度
	5	時間外勤務縮減目標の設定	所属職員	令和3年度
	イ 休暇の取得を促進するための取組			
	1	年次休暇取得5日以上の取得促進	管理部門	令和3年度
	2	年次休暇取得目標の設定、休暇計画表の作成	所属職員	令和4年度
	ウ 多様な働き方を推進するための取組			
	1	テレワーク環境の整備	管理部門	令和3年度
	2	サテライトオフィスの設置	管理部門	令和3年度
	3	コワーキングスペースの設置	管理部門	令和3年度
	4	フレックスタイム制度の導入	管理部門	令和5年度
	エ 働きやすい職場づくりのための取組			
	1	完全ノー残業デーの実施	管理部門	令和3年度
	2	ワーク・ライフ・バランス推進員の設置	管理部門	令和4年度
	3	流動的な組織体制の確保	管理部門	令和6年度
	4	カスタマーハラスメントへの対策強化	管理部門	令和7年度
	5	デジタル目安箱の設置	管理部門	令和3年度
	オ 業務の効率化、生産性を高めるための取組			
	1	DX・BPRの推進	管理部門	令和4年度
	2	デジタル人材の育成と確保	管理部門	令和4年度
	3	事務の効率化・集約化	管理部門	令和6年度
	4	働き方改革を推進する人事評価制度への見直し	管理部門	令和5年度
	5	職員マニュアルの定期的な更新と発信	管理部門	令和4年度

基本方針	項目	実施主体	実施年度	
ii 職員の 妊娠・出産・ 育児・介護と 仕事の 両立推進	ア 各種制度に関する周知及び取得しやすい環境を整備するための取組			
	1	妊娠・出産・育児・介護支援制度説明会の実施	管理部門	令和4年度
	2	育児休業を取得しやすい職場環境の整備	管理部門	令和4年度
	3	育児チャレンジ計画書の作成	所属職員	令和4年度
	イ 育児休業等を取得中の職員を支援するための取組			
	1	育児休業代替任期付職員の採用	管理部門	令和4年度
	2	育児休業・介護休暇中のグループウェア利用について	管理部門	令和5年度
	3	子育てオンラインサロンの実施	管理部門	令和4年度
	4	男性の育児休業を推進する人事評価制度への見直し	管理部門	令和5年度
	ウ 妊活・育児・介護をしながら働く職員を支援するための取組			
	1	不妊治療休暇の新設	管理部門	令和4年度
	2	孫の看護休暇の新設	管理部門	令和5年度
	3	交代勤務等の勤務体制の見直し	管理部門	令和6年度
	4	テレワーク専用パソコンの個別配付	管理部門	令和5年度
	5	ライフサポート相談室の整備について	管理部門	令和6年度
	6	非正規職員に対する育児・介護支援制度の拡充	管理部門	令和4年度
	iii 女性職員 の活躍推進	ア 女性職員の採用を増やすための取組		
		1	女性職員活躍のPR活動	管理部門
2		インターンシップ制度の拡充	管理部門	令和4年度
イ 職員のキャリア支援・就業継続促進のための取組				
1		一人ひとりのキャリア形成を見据えた適正な人員配置	管理部門	令和3年度
2		庁内ジョブトライアル制度の導入	管理部門	令和6年度
3		昇任試験の導入	管理部門	令和5年度
4		復職前によるキャリア面談の実施	管理部門	令和4年度
5		女性活躍推進研修	管理部門	令和4年度
ウ 誰もが再チャレンジできる取組				
1		年齢制限を緩和した採用試験の実施	管理部門	令和5年度
2		キャリア・リターン制度の導入	管理部門	令和4年度

6 後期計画を推進するための取組

基本方針	項目	実施主体	実施年度	
iv 計画や制度が「見える」「分かる」「使える」体制づくり	ア 計画の認知度を高めるための取組			
	1	研修機会を利用した計画の周知	管理部門	令和3年度
	2	オンライン配信を利用した計画の周知	管理部門	令和4年度
	3	庁内グループウェアを活用した計画の周知	管理部門	令和3年度
	イ 意識啓発のための取組			
	1	トップメッセージの発信	管理部門	令和4年度
	2	啓発セミナー	管理職員	令和4年度
	ウ 計画の実効性を高めるための取組			
	1	ガイドブックの改訂	管理部門	令和3年度
	2	育児休業体験記の更新	管理部門	令和4年度
	3	ワーク・ライフ・バランス推進員による取得促進	管理職員	令和4年度
	4	先進的取組におけるモデル部署の選定	管理部門	令和3年度
	5	取組の進捗状況を公表	管理部門	令和3年度
	6	職員アンケートの実施	管理部門	令和7年度
v 明るい開かれた今治市役所づくり	ア 明るい職場をつくるための取組			
	1	コミュニケーションデー	管理部門	令和3年度
	2	あいさつ運動	管理部門	令和3年度
	3	ハラスメント防止体制の強化	管理部門	令和3年度
	イ 子どもたちが身近に感じる市役所をつくるための取組			
	1	子ども職場見学ツアー	管理部門	令和5年度
	2	子ども職場体験	管理部門	令和6年度
	3	庁内託児所の設置	管理部門	令和7年度