

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

富山市特定事業主行動計画

令和7年4月1日

富山市長
富山市議会議長
富山市選挙管理委員会
富山市代表監査委員
富山市消防局長
富山市農業委員会
富山市上下水道事業管理者
富山市病院事業管理者
富山市教育委員会

I 総論

1. 基本的な考え方

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の子どもの健やかな育成のための行動計画の策定・周知、行動計画に基づく措置の実施状況の公表が義務付けられました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」が制定され、同様に「特定事業主」として、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・周知、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

次世代育成支援対策及び女性活躍の推進においては、共通する背景や課題が多く、総合的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、本市では、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく行動計画を一体的に策定することとし、今回、従前の計画を総括した上で、職員アンケート等により職員の意見も取り入れながら策定しました。

この「富山市特定事業主行動計画」は、市が一事業主として、職員の子育てや介護等への支援について役割を果たし、仕事と家庭の両立や女性職員が個性や能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて推進するとともに公的部門として一般事業主を率先垂範するための計画であります。

男女を問わず、出産や育児、家族の介護等の支援と仕事を両立させようとするすべての職員が本計画を自分自身に関わることと捉え、お互いに助け合い支えあっていくことによって、職員一人ひとりのライフステージに合わせたワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを目指します。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和7年度までの時限立法でありましたが、これが一部改正（令和7年4月1日施行）され、法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されました。

延長された10年間のうち、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間は前期計画とし、令和12年4月1日から令和17年3月31日までの5年間は後期計画期間として計画します。

また、女性活躍推進法については、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間の時限立法であります。次世代行動計画の内容と整合を図り一体的に策定するため、引き続き一体的に計画し、法改正の状況を踏まえながら計画内容の見直しを検討するものとします。

	次世代育成	女性活躍
前期計画	R7年度～R11年度 (2025年度～2029年度) [5ヵ年]	R7年度～R11年度 (2025年度～2029年度) [5ヵ年]
後期計画	R12年度～R16年度 (2030年度～2034年度) [5ヵ年]	R12年度～R16年度 (2030年度～2034年度) [5ヵ年]

3. 行動計画の推進体制

本計画を策定し、推進するため、「富山市特定事業主行動計画策定検討委員会」を設置しました。

委員会では、本行動計画の策定及び変更、同計画の円滑な実施並びに達成状況の点検等を必要に応じて行うこととしています。

II 計画の策定に向けて

1. 現状の把握

次世代育成支援及び女性活躍推進に関する本市の状況について、次のとおり現状把握を行いました。

『職員の採用状況』『年次有給休暇の平均取得日数』『男性職員の育児休業の取得状況』『男性職員の配偶者の出産休暇又は配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得状況』『職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えて勤務した職員数』は、ほぼ横ばいとなっています。

『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合』『育児休業等の取得状況』については、増加傾向にあります。

①職員の採用状況

採用年度		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
採用者 全体	採用数 (うち女性)	226人 (127人)	184人 (109人)	134人 (83人)	141人 (74人)	200人 (112人)
	女性比率	56.2%	59.2%	61.9%	52.5%	56.0%
上級試験 (大学卒業 程度)	採用数 (うち女性)	78人 (34人)	64人 (28人)	36人 (16人)	49人 (20人)	70人 (32人)
	女性比率	43.6%	43.8%	44.4%	40.8%	45.7%

②管理的地位にある職員(※1)に占める女性職員の割合

(各年度4月1日現在)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
都道府県(※2)	11.1%	11.8%	12.7%	13.2%	—
市区町村(※2)	15.8%	16.5%	17.1%	17.6%	—
富山市	14.6%	15.4%	15.6%	17.2%	20.2%

(※1) 課長相当職以上の職員

(※2) 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調べによる全国平均。

③育児休業等の取得状況

		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
育児休業	新規	91人	120人	116人	145人
	全体	202人	236人	242人	259人
部分休業	新規	186人	168人	182人	188人
	全体	239人	206人	229人	232人
	(うち男性)	3人	3人	7人	9人
育児短時間	新規	9人	3人	6人	7人
	全体	15人	11人	10人	11人
	(うち男性)	0人	0人	0人	0人

④男性職員の育児休業の取得状況

		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
		対象者数	81人	74人	89人
育児休業	取得者数	9人	21人	25人	26人
	取得率	11.1%	28.4%	28.1%	27.7%
	分布状況				
	1週間未満	0人	2人	1人	1人
	1週間以上	0人	1人	3人	3人
	2週間以上	9人	18人	21人	22人

⑤男性職員の配偶者の出産休暇又は配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得状況

		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
		対象者数	81人	74人	89人
配偶者の出産休暇	取得者数	36人	47人	58人	60人
	取得率	44.4%	63.5%	65.2%	63.8%
	平均取得日数	1.41日	1.80日	1.70日	1.80日
配偶者の出産に伴う 子の養育休暇	取得者数	21人	30人	40人	42人
	取得率	25.9%	40.5%	44.9%	44.7%
	平均取得日数	3.51日	3.59日	3.59日	3.70日
合計取得日数5日以上の取得率		17.3%	27.0%	27.0%	30.9%

⑥年次有給休暇の平均取得日数（全職員）

	R2年	R3年	R4年	R5年
取得日数	9.6日	10.2日	9.8日	10.3日

⑦職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度	
	超過勤務時間	職員数	超過勤務時間	職員数	超過勤務時間	職員数	超過勤務時間	職員数
4月	12.5時間	30人	18.0時間	29人	13.9時間	25人	17.7時間	51人
5月	10.7時間	14人	13.2時間	14人	14.2時間	13人	14.3時間	12人
6月	8.9時間	6人	9.7時間	2人	11.5時間	6人	10.5時間	0人
7月	10.3時間	2人	11.5時間	1人	15.6時間	6人	11.1時間	3人
8月	9.0時間	3人	9.8時間	14人	10.4時間	1人	9.8時間	5人
9月	11.2時間	2人	10.2時間	7人	13.0時間	3人	12.0時間	4人
10月	13.6時間	18人	14.9時間	13人	12.3時間	18人	11.6時間	20人
11月	11.0時間	5人	11.2時間	10人	12.4時間	12人	12.0時間	19人
12月	11.0時間	7人	10.8時間	13人	11.7時間	21人	10.3時間	16人
1月	12.6時間	11人	12.5時間	17人	12.6時間	10人	17.1時間	37人
2月	10.6時間	14人	12.4時間	19人	11.6時間	14人	12.2時間	21人
3月	13.1時間	22人	14.1時間	39人	15.1時間	38人	13.8時間	47人
合計	11.2時間	134人	12.4時間	178人	12.9時間	167人	12.7時間	235人

2. 職員からの意見

富山市特定事業主行動計画を策定するにあたり、次世代育成支援対策の観点から（１）から（６）の６項目について、また、女性活躍推進の観点から、（７）から（１３）の７項目について、職員から意見を募集しました。

（１）育児等に関する制度の周知の方法等について、改善すべき点がありますか。

「一目で理解できる、分かりやすいチラシを作成する。」

「休業期間中も、制度変更等が確実に把握できるよう、オンラインやメール配信で情報を取得できたらよい。」

という意見がありました。

（２）育児等に関する制度や年次有給休暇を利用したかったのに利用できなかったことがある場合、それはどうしてですか。

「周囲も多忙で仕事を頼めず、誰にも相談することができなかったため。」

「代替え要員の確保が難しく、職場に遠慮したため。」

という意見がありました。

（３）育児と仕事の両立にあたり、不安なこと、苦労したことはどのようなことですか。

「育児に関する休暇を取った際の周囲への業務負担や共働きをしている配偶者との休暇の調整。」

「子どもが病気の時や夏休み等の長期休暇で子どもの預け先が確保できない時に仕事を休まないといけないこと。」

「というように、子どもが体調を崩した時など突発的に休暇を取得する必要性が生じた際に関する意見が多くありました。」

（４）育児を経験して、この制度があつてよかったことや、こういう制度があれば又は制度の見直しがあればよいのということはありませんか。

「配偶者の出産休暇や配偶者の出産に伴う子の養育休暇、家族看護休暇、部分休業があつて助かった。」

「休暇を時間単位でとれるので、保育園の行事等に参加しやすくて助かった。」

「というように、現行の制度について、一定程度満足しているという意見がある一方、」

「部分休業を未就学児だけでなく、小学校３年生まで取得できるようにしてほしい。」

「家族看護休暇はありがたいが、日数が少ない。」

など、制度のさらなる拡充を求める意見がありました。

（５）男性職員の育児休業取得促進に向け、効果的だと思われる取組みはありますか。

「育児休業取得時の課（部）における事務分担や人員配置の方法の見直し及び定期的な周知。」

「育児休業を取得する職員の業務を代理で担当することになる職員に対する支援。」

という意見がありました。

(6) 超過勤務を減らすために効果的だと思われる取組みはありますか。

「突発的な事務や繁忙期などの部局内外からの柔軟な応援体制の確立。」

「不要な業務や簡略化が図られる業務などの見直しを行う。」

という意見がありました。

(7) 職場での女性活躍を推進するため、処遇や採用、休暇制度面で改善すべき点がありますか。

「個々の職員ごとに望んでいるライフプランを確認し、人事異動に反映する。」

「生理休暇は時間単位で毎月利用できるようにしてほしい。」

という意見がありました。

(8) 育児休業からの復帰や、育児部分休業中の職務を円滑に行うために必要と思われる制度はありますか。

「休業前後の面談制度。」

「通勤距離の観点から、職員が希望する場合、子育て中の勤務場所を配慮してもらえる制度。」

という意見がありました。

(9) 育児休業から復帰する際に、不安に感じたことはありますか。

「最初は子どもが感染症などで保育所を頻繁に休むので、親も頻繁に休む状態が続き、職場に迷惑や負担をかけることが不安でした。」

「休業中に大きな外部・内部の制度・ルールの変更がある場合は、それについていけるのか不安になった。休業中から職場ルールの変更や各種担当業務の制度変更を研修できる制度があるとよいつと感じた。」

という意見がありました。

(10) 男性女性を問わず、ワーク・ライフ・バランスの推進に支障となっていることはありますか。

「窓口の終了時間と就業時間の終わりの時間が一緒だと、定時に帰ることが難しい。」

「慢性的なマンパワー不足と超過勤務により、職場全体が疲弊していると感じる。その中で、育児中の職員への理解やサポートを望むのが難しい。」

という職場環境に関する意見が多くありました。

(11) 男性女性を問わず、職場で個々の能力を発揮しようとする際に支障となっていることはありますか。

「仕事の進め方や枠組み等を含む企業風土」

「明らかにミスマッチな業務分担があること。得意な仕事や持っている資格を異動先に事前に申告できたら業務分担を決めやすいのではないか。」

という意見がありました。

(12) 男性について、あなたがやりたいと思っている家事・育児は何ですか。また、どの程度参画できていますか。その理由は何ですか。

「できている。参画するという考えではなく、自分事として主体的に考えている。」

「部分休業を取得しているため、子の送迎、買い物、調理、皿洗い等、妻が残業しても対応できている。」

という意見がありました。

(13) 配偶者の出産休暇や配偶者の出産に伴う子の養育休暇について、利用しようと思えますか（利用しましたか）。利用しない（しなかった）という場合、その理由は何ですか。

「利用した。」

「2人目の子どもが産まれるときに配偶者の出産休暇を利用した。」

という意見がありました。

この意見募集の結果、利用できる制度の種類やその内容について、次の課題があるものと考えられます。

①制度の周知が図られているか。

②制度を利用しやすい職場環境であるか。

③業務の協力体制はできているか。事務分担は適切か。

これらの課題を踏まえたうえで、次のように取り組んでいきます。

Ⅲ 具体的な取り組み（特定事業主行動計画）

1. 育児等の制度に関連する事項

（1）制度の周知徹底

出産・育児に関する各種制度の利用促進を図るため、職員により分かりやすく伝わるよう、職員向けの専用サイトの見直しを行い、職員へ積極的に制度を周知します。また、各種制度の改正があった場合も丁寧な制度周知に努めます。

さらに、各種制度に対する所属長の理解が深まるよう、制度周知に努めます。

加えて、所属長は、職員本人又は職員の配偶者が妊娠中である事実を把握した場合は、機会を捉えて職員に対し、各種制度の利用促進に繋がる情報提供に努めます。

（2）男性職員の育児休業や特別休暇等の取得促進

男性職員自身、更には職場全体の意識改革を促進し、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気作りに努めます。

所属長は、男性職員から配偶者が妊娠中であるとの申出があったとき、育児休業の取得の意向を確認します。

（3）家族看護休暇の取得促進

所属長は、家族看護休暇の取得の妨げになっている職場、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるよう、業務の共有化や職場の雰囲気作りに努めます。

（4）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

所属長は、育児休業者の希望に応じて、適宜、情報手段を活用して所属の業務状況や育児に関する休暇制度等について情報提供するとともに、職場復帰後においても育児の状況に配慮するよう努めます。

（5）育児休業、産前産後休暇などの代替要員の確保

所属長は、職場の状況などを勘案し、事務分担の見直しや会計年度任用職員の採用などの代替要員の確保等について適切に対応するよう努めます。

（6）その他

育児や介護等に関する制度については、国の制度や他の地方自治体の状況などを参考にしながら対処するよう努めます。

2. 制度関連以外の事項

（1）人事異動についての配慮

自己申告書の実施等を通じて、家庭の状況に応じた人事上の配慮を行い、業務量に応じた適正な職員配置に引き続き努めます。

また、引き続き、意欲と能力のある職員については、男女を問わず、管理職等への登用に努めます。

(2) 超過勤務の縮減

管理職は、常に業務の執行状況及び時間外勤務状況の把握に努め、特定の職員に業務が偏らないよう所属職員の事務分担に配慮するとともに、職場内での協力体制を整えるなどして超過勤務の縮減に努めます。

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限について制度の周知に努めます。

(3) 年次有給休暇の取得促進

妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん、職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行います。特に、年次有給休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際に休暇をまとめて取りすることを基本に、管理職が休暇取得を奨励するなど、年次有給休暇の計画的使用の促進に努めます。

また、職員が年次有給休暇を取得しやすくなるよう、管理職自ら率先して休暇を取得します。

(4) 組織における業務の共有化の推進

所属内・係内における業務の共有化が休暇を取得しやすい職場環境づくり、職場内での協力体制の構築につながるため、所属長は、日頃から業務に関する情報の共有化を適切に推進し、職員相互に事務処理できる体制の整備に努めます。

(5) 職員採用に向けた積極的な広報活動

少子化の進行に伴い、人材確保の厳しい状況にありますが、公務に期待される能力を有する多くの有為な人材を男女を問わず幅広く採用できるよう、ホームページやSNSを充実させ、職務・職場・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動に努めます。

また、採用試験受験者の負担軽減が図られるよう、採用試験の実施方法や試験内容の見直しについて検討し、受験者の拡大に取り組みます。

(6) 制度の取得状況の公表

育児や介護等に関する制度の取得状況について定期的に公表することにより、制度の取得促進を図ります。

3. 次世代育成支援及び女性職員活躍推進に向けた目標の設定

「Ⅱ計画の策定に向けて－1. 現状の把握－」において、現状を把握・分析した結果、本市の場合、『管理的地位にある職員に占める女性職員の割合』は上昇傾向にあり、4人の内1人程度の水準となるよう20%から25%に目標値を見直します。

『男性職員の育児休業の取得割合』については、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境を目指すため、政府目標に倣い、2週間以上の取得割合が85%以上となるよう目標値を新たに設定します。

また、『男性職員の配偶者出産に伴う休暇の取得割合』についても、男性職員の育児休業の取得割合と同水準となるよう目標値を75%以上から85%以上に見直します。

加えて、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を目指し、『職員1人あたりの年間の超過勤務時間』の目標値を新たに設定します。

さらに、『採用した職員に占める女性職員の割合』は、今後も引き続き、その水準を維持していくことを目標とします。

<目標値>

①『採用した職員に占める女性職員の割合（上級）』

採用年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
採用数	78人	64人	36人	49人	70人
うち女性	34人	28人	16人	20人	32人
女性比率	43.6%	43.8%	44.4%	40.8%	45.7%



R11年度
採用した職員に占める女性割合 概ね50%

②『管理的地位にある職員(※1)に占める女性職員の割合』

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
都道府県(※2)	11.1%	11.8%	12.7%	13.2%	—
市区町村(※2)	15.8%	16.5%	17.1%	17.6%	—
富山市	14.6%	15.4%	15.6%	17.2%	20.2%



R11年度
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 概ね25%

(※1) 課長相当職以上の職員

(※2) 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調べによる全国平均。

③『男性職員の育児休業の取得割合』

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
対象者数	81人	74人	89人	94人
取得者数 (2週間以上)	9人	18人	21人	22人
取得率	11.1%	13.5%	23.6%	23.4%



R11年度
男性職員の育児休業取得率 85%以上 (2週間以上)

④『男性職員の配偶者の出産休暇の取得割合』

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
対象者数	81 人	74 人	89 人	94 人
取得者数	36 人	47 人	58 人	60 人
取得率	44.4%	63.5%	65.2%	63.9%



R11 年度
男性職員の 配偶者の出産 休暇取得率 85%以上

⑤『職員 1 人あたりの年間の超過勤務時間』

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
時間数	134.5 時間	148.4 時間	154.4 時間	152.3 時間



R11 年度
職員 1 人あたり の年間の超過 勤務時間 136.5 時間

4. 制度一覧表

育児等に関する制度については、次のとおりです。

令和7年4月現在

制度	制度の概要	期間	
休業等	育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで
	部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間を限度として30分単位で取得可能
	介護休暇	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするために与えられる休暇	合計6月以下であれば、3回まで分割して取得することができ、1日又は1時間単位で取得可能
	介護時間	負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするために与えられる休暇	連続する3年以下で、1日につき2時間(30分単位)まで取得可能
特別休暇	産前休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間(ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合を除く。)
	育児時間	生後1年6月に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が1歳6月に達するまで 1日2回、1日を通じて90分以内
	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合、与えられる休暇	妊娠満23週まで 4週間に1回 24週から35週 2週間に1回 36週から出産まで 1週間に1回 出産後1年まで 当該期間に1回 (それぞれ1日の範囲内で必要と認める期間)
	妊娠中の職員の通勤緩和休暇	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、与えられる休暇	正規の勤務時間の始まりの時刻から又は終わりの時刻までにつき、1日を通じて1時間以内
	つわり(妊娠障害を含む)休暇	つわり及び妊娠障害(妊娠に起因する障害)により勤務が困難である職員に与えられる休暇	1妊娠期間につき10日以内
	不妊治療休暇	不妊症(不育症)の治療の一環として、診察、投薬、施術等を受けるために付与される休暇	年12日を超えない範囲
	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇	産前1週間から産後2週間目にあたる日までの間で2日
	配偶者の出産に伴う子の養育	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)から産後8週間の間で5日
	家族看護等休暇	配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母、子、配偶者の家族などの看護を行うため勤務しないことが相当である場合等に与えられる休暇	年5日(職員と同居する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は年10日(ただし、10日のうち5日は職員と同居する中学校就学の始期に達するまでの子の看護に限る))
短期介護	要介護者の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話をを行う場合に与えられる休暇	年5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、年10日)	

制度		制度の概要	期間
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜(午後10時から翌日午前5時まで)の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む)を制限	6月以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能)
	時間外勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を制限	1年以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまでは何度でも請求可能)
		小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能)

IV まとめ

この「富山市特定事業主行動計画」は、市が一事業主の立場から、職員のワーク・ライフ・バランスの確保や女性の個性や能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて推進していくための計画です。

この計画を実効性あるものとするため、市が事業主として、職員同士がそれぞれの職場で常日頃から支えあうなど、職員の職業生活と家庭生活の両立を容易にするための意識改革や環境整備を図るとともに、本市で働くすべての職員が一丸となって、計画に盛り込んだ目標達成に向けた取り組みを着実に実践することにより、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。