



第4期大治町特定事業主行動計画



大治町行動計画策定・推進委員会

I 総論

1 目的

大治町では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図り、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月に「第1期大治町特定事業主行動計画」、平成22年3月に「第2期大治町特定事業主行動計画」、平成27年3月に「第3期大治町特定事業主行動計画」を策定し、15年間の計画的な次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、平成27年9月に制定された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。）に基づき、性別に関わらず、出産、育児、介護等と仕事を両立しながらキャリア形成を行える環境づくり、全ての職員が働きやすく、能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

第1期計画が策定されてから15年が経過したものの、少子高齢化社会が進出し、人口減少時代に突入した現在、社会経済の持続的な発展のためには、一人ひとりが職場、家庭、地域など、様々な場面で活躍できる社会を構築する必要があります。

仕事と子育ての両立や男性の育児参加など次世代育成支援と女性の活躍推進は非常に関わりが深いことから、第3期大治町特定事業主行動計画では、2つの計画を併せて一体的に策定しました。

このたび、第3期大治町特定事業主行動計画策定の計画期間が令和2年3月をもって満了したことから、今回策定する第4期大治町特定事業主行動計画では、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律など新たに施行された法制度を踏まえ、目標や取り組み内容の見直しを行います。

職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや、働き方改革に率先して取り組むとともに、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら、職員個人の置かれた状況に応じた多様な働き方・生き方が選択できるような職場環境の整備を進めます。

令和 2 年 5 月
大 治 町 長
大 治 町 議 会 議 長
大治町選挙管理委員会
大治町代表監査委員会
大 治 町 農 業 委 員 会

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。また、女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法です。

第1期・第2期・第3期行動計画に引き続き、行動計画は、おおむね5年間を一期とすることとされています。

本計画の計画期間は、女性活躍推進法との整合を図り、令和2年度から令和7年度までの6年間とします。

今後も、この2つの行動計画は一体的に策定することとし、ライフ・ワーク・バランス（家庭と仕事の調和）の実現と全職員が育児に親しみやすい職場環境の確立を目指します。

【計画期間イメージ図】

| 年度 | H27 | H28 | H29 | H30 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 |
|-------------|--------------|---------|-----|-----|----|--------------|----|----|----|----|----|
| 前期 (第3期) | 次世代育成支援対策推進法 | | | | | | | | | | |
| | | 女性活躍推進法 | | | | | | | | | |
| 後期 (第4期) | | | | | ★ | 次世代育成支援対策推進法 | | | | | |
| | | | | | ★ | 女性活躍推進法 | | | | | |

★ 計画見直し時期



3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性の活躍推進を効果的に進めるため、第1期計画、第2期計画及び第3期計画に引き続き大治町行動計画策定・推進委員会を設置します。

大治町行動計画策定・推進委員会では、人事担当者のほかに各部局の子育てを行う職員等を構成員として、本計画の実施状況を点検し、必要に応じて適宜、計画の見直し・拡充・改善を行います。

- ② 職員に対し、次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に関する情報提供等を行います。
- ③ 本計画の策定・変更は、町ホームページ等に掲載することにより、適時かつ適切に公表することとします。
- ④ 全職員が知りうるように、電子掲示板での周知や啓発資料の作成・配布等を行うことにより、本計画を周知するとともに、機関全体で推進するという意識を浸透させるため、管理職等にも周知徹底を図ります。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しに反映させます。
- ⑥ 毎年少なくとも一回、本計画に基づく措置の実施状況として、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、町ホームページ等に掲載することにより、公表することとします。
- ⑦ 毎年少なくとも一回、女性の職業選択に関する情報を町ホームページ等に掲載することにより、公表することとします。



Ⅱ 次世代育成支援に関する取組

1 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行う。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととする。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ⑤ 妊娠中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。
(実施時期；第2期計画から継続実施)



2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 男性職員の子どもの出生時における2日間の特別休暇の取得の促進を図る。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ② 男性職員の子どもの出生時における年次有給休暇の取得の促進について周知徹底を図る。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ③ 子どもの出生前6週間から産後8週間以内における5日間以内の育児参加休暇（特別休暇）の取得の促進を図る。
(実施時期；第3期計画から継続実施)

目 標

子どもの出産時における特別休暇（2日間）及び育児参加休暇（5日間以内）の両休暇を取得するとともに、合計取得日数5日以上取得できるよう努める。（目標達成年度；令和6年度）

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

（実施時期；第1期計画から継続実施）

- ② 育児休業等Q&A等により、育児休業の取得手続や各種制度の取扱い、経済的な支援等について情報提供を行う。

（実施時期；第1期計画から継続実施）



- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

（実施時期；第1期計画から継続実施）

- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

（実施時期；第1期計画から継続実施）

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

部課長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

（実施時期；第2期計画から継続実施）

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌等の送付等を行う。

（実施時期；第1期計画から継続実施）



エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

各課の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

目 標

育児休業の取得率を、女性100%、男性20%以上とする。

(目標達成年度；令和6年度)

4 働き方改革の推進

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)



イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 一斉定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 一斉定時退庁日に定時退庁ができなかった場合は、ライフ・ワーク・バランスの観点から別の日に定時退庁日を設定することを徹底する。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

- ③ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理監督者への注意喚起を行う。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

- ② 業務の属人化を防ぎ、組織的な対応を徹底するため、各部署において業務のマニュアル化を推進する。

(実施時期；令和2年度から)



エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 職員数の見直しを行い、適正な人員の配置を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ② 各課の時間外勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、時間外勤務の多い課の管理監督者からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)



- ③ 管理監督者は、職員の週労働時間が60時間以上とならないよう、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善を図るものとし、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとする。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ④ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、時間外勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む全職員への意識啓発を図る。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ⑤ 時間外勤務縮減推進員を各課に設置し、組織的な取組を推進する。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ⑥ 管理監督者を含めた職員の時間外勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努めるものとする。

(実施時期；令和2年度から)

- ⑦ 管理監督者による時間外勤務予定の事前確認や、所要見込み時間と異なる場合の管理監督者への事前報告を徹底する。

(実施時期；令和2年度から)

オ 働きやすい職場環境づくり

- ① ハラスメント対策として、指針の策定及び職員向け啓発関係資料を作成し、制度の周知を行う。また、ハラスメント防止研修を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにする。

(実施時期；令和2年度から)

- ② 給料及び期末・勤勉手当の支給日を「ライフ・ワーク・バランス推進デー」と改め、職場優先環境の是正及び定時退庁への意識の向上を図ります。

(実施時期；令和2年度から)

目 標

1か月30時間、年間360時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロを目指す。



(目標達成年度；令和6年度)

5 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇取得促進キャンペーン等を実施し、年次有給休暇の取得促進の周知を図る。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

- ② 職員個人が年次有給休暇取得目標を定め、計画的に年次有給休暇が取得できるよう取り組む。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を各職場内において整備するよう努める。

(実施時期；第2期計画から継続実施)



イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する

「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 子どもの予防接種実施日や学校行事等における年次有給休暇の取得促進を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ⑤ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)



ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう徹底する。(年5日以内 2人以上の場合は年10日以内)

(実施時期；第1期計画から継続実施)

エ 介護休暇等の取得の促進

① 介護を行う職員が取得・利用できる休暇等の制度についてまとめたハンドブックを作成し、介護を行いながら働き続けることに対する職員の不安の解消に努める。

(実施時期；令和2年度から)

② 部課長会議等の場において、介護休暇等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(実施時期；令和2年度から)

③ 各課の人員配置等によって、介護休暇等を取得中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

オ 会計年度任用職員への休暇の取得促進

常勤、非常勤に関わらず、すべての職員が働きやすい環境を整備するため、会計年度任用職員においても休暇制度の周知を行い、休暇の取得促進を図る。

(実施時期；令和2年度から)

目 標

職員の平均年次有給休暇取得率を65%以上（年間取得日数に換算して13日以上）に増加させるよう努める。

（目標達成年度；令和6年度）



6 職員配置等における取組

職員配置や事務分担等を決定する場合において、子どもの養育や親の介護等を行うことが困難となる職員がいるときは、可能な限りその状況に配慮するものとする。

（実施時期；第2期計画から継続実施）

7 その他次世代育成支援対策に関する事項

- ① 来客者の多い庁舎において、ベビーベッドの設置等を計画的に行う。
（実施時期；第1期計画から継続実施）
- ② 本庁舎において、おむつ交換台を設置し、乳幼児を連れた人が安心して利用できるよう整備を図る。
（実施時期；第3期計画から継続実施）
- ③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

（実施時期；第1期計画から継続実施）



Ⅲ 女性の活躍推進に関する取組

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標について

女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

① 男女別の在職する職員に対する退職した職員の割合を調査しました。

(平成30年度)

| 性別 | 区分 | | 普通退職者の年代別人数及び割合 | | | | | | | | | 合計 |
|----|------|----|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| | | | 20歳未満 | 20歳～25歳 | 26歳～30歳 | 31歳～35歳 | 36歳～40歳 | 41歳～45歳 | 46歳～50歳 | 51歳～55歳 | 56歳～60歳 | |
| 男性 | 普通退職 | 人数 | | | | | | 1人 | | | 1人 | 2人 |
| | | 割合 | | | | | | 8.3% | | | 10.0% | 2.1% |
| | 在職者 | 人数 | 1人 | 5人 | 27人 | 7人 | 6人 | 12人 | 16人 | 10人 | 10人 | 94人 |
| 女性 | 普通退職 | 人数 | | | | | | | | 1人 | | 1人 |
| | | 割合 | | | | | | | | 10.0% | | 2.1% |
| | 在職者 | 人数 | | 8人 | 11人 | 4人 | 2人 | 4人 | 6人 | 10人 | 2人 | 47人 |

分析の結果、男性、女性の大きな差はありませんでした。ここ数年の普通退職の理由としては、親の介護等の理由が多くなってきており、出産育児を理由とした退職は、極めて少ない傾向になっています。今後は、介護と仕事の両立が大きな課題となります。

② 男女の勤続年数を調査しました。

(平成31.4.1現在)

| 性別 | 人数 | 勤続年数別人員 | | | | | | | 平均勤続年数 |
|----|-----|---------|--------|---------|---------|---------|---------|-------|--------|
| | | 1年～5年 | 6年～10年 | 11年～15年 | 16年～20年 | 21年～25年 | 26年～30年 | 31年以上 | |
| 男性 | 94人 | 34人 | 8人 | 4人 | 7人 | 11人 | 18人 | 12人 | 16年 |
| 女性 | 47人 | 21人 | 4人 | 2人 | 2人 | 2人 | 8人 | 8人 | 14年 |

分析の結果、平成26年度の平均勤続年数は、男性19年、女性13年でしたが、平成30年度は、男性16年、女性14年となり、女性職員の平均勤続年数は1年伸びました。男女間の差は、平成26年度は6年と大きく開いていました

が、平成30年度は2年の差となりました。

勤続11年から勤続25年の女性職員が極めて少ないことから、結婚や出産を期に退職した職員が過去に多かったことが伺えます。

都市化、核家族化、地域のつながりの希薄化が進んだ結果、子育てにおける女性の負担は今後ますます大きくなっていくと考えられます。仕事と子育てで選択を迫られることがなく、出産後も働き続けることができるような職場環境を整えていくことが引き続き求められます。

本町においては勤続5年未満の若い職員が多く、今後、結婚及び妊娠出産を迎える職員もいることから、仕事と家庭を両立できるライフ・ワーク・バランスの推進に努めます。

また、男性が積極的に育児に関する制度を活用していくことで育児に対する理解が深まり、職場全体で子育て世帯を支援する雰囲気づくりに繋がると考え、男性の積極的な育児参加を支援していきます。

今後は、少子高齢社会の進行とともに親の介護を担う職員が増え、時間的制約のある職員が増加していくことも見込まれます。全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、新たな取り組みとして介護と仕事を両立できる制度の整備に努めていきます。

※以下の目標のうち、「★」は次世代育成支援対策推進法に基づく取組としても挙げられています。

ア 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 部課長会議等の場において、育児休業制度等の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(実施時期；第2期計画から継続実施) ★

- ② 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得の促進について周知徹底を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施) ★

- ③ 各種休業制度、短時間勤務等の柔軟な働き方に資する制度の周知徹底を図る。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ④ 各種休業制度等を利用している職員に対し、広報誌や通達等の送付等を行い、長期間にわたり職場を離れていたとしても不安感を抱くことなく職場復帰できる環境を整える。

(実施時期；第1期計画から継続実施) ★

- ⑤ 育児や介護等を担う職員の配置や職務への配慮をするとともに、各課において業務分担の見直しを行う。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ⑥ 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等）に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、常時閲覧できる状態にする。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ⑦ 出産・子育て等の個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

(実施時期；第3期計画から継続実施)

- ⑧ 育児休業等取得経験者の体験談の紹介や両立のために工夫したこと等を紹介し、男性職員の育児への参加に対する漠然とした不安を解消する。

(実施時期；令和2年度から)

- ⑨ 介護を行う職員が取得・利用できる休暇等の制度についてまとめたハンドブックを作成し、介護を行いながら働き続けることに対する職員の不安の解消に努める。

(実施時期；令和2年度から) ★

- ⑩ 育児・介護等の事情を抱えた職員が安心して職場を離れることができるよう産前産後休暇、育児休業、介護休暇の代替職員を適切に配置する。

(実施時期；令和2年度から) ★



イ 男性の育児参加

- ① 男性職員の育児休業取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；第2期計画から継続実施) ★
- ② 子どもの出世時における2日間の特別休暇、子どもの出生前6週間から産後8週間以内における5日間以内の特別休暇取得促進を図る。
(実施時期；第3期計画から継続実施) ★

ウ 年次有給休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇取得促進キャンペーン等を実施し、年次有給休暇の取得促進の周知を図る。
(実施時期；第2期計画から継続実施) ★
- ② 職員個人が年次有給休暇取得目標を定め、計画的に年次有給休暇が取得できるよう取り組む。
(実施時期；第2期計画から継続実施) ★
- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を各職場内において整備するよう努める。
(実施時期；第2期計画から継続実施) ★

2 女性の登用

男女別役職者比率、各役職段階に占める女性職員の割合を調査しました。

【男女別役職者比率】

(H31.4.1 現在)

| 性別 | 係長級 | 課長補佐級 | 課長級 | 部長級 | 役職者比率 ()内は課長級以上 |
|----|-------|--------|-------|--------|---------------------|
| 男性 | 13人 | 16人 | 13人 | 5人 | 77.0% |
| | 54.2% | 100.0% | 81.3% | 100.0% | (85.7%) |
| 女性 | 11人 | 0人 | 3人 | 0人 | 23.0% |
| | 45.8% | 0.0% | 18.8% | 0.0% | (14.3%) |

【各役職段階に占める女性職員の割合と伸び率】

(各年 4/1)

| 区分 | | H27.4.1 | H28.4.1 | H29.4.1 | H30.4.1 | H31.4.1 |
|-------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 主事・技師 | 女性職員比率 | 51.1% | 45.7% | 41.1% | 38.3% | 35.9% |
| | 人数 | 23人 | 21人 | 23人 | 23人 | 23人 |
| | 伸び率 | | -10.6% | -10.1% | -6.8% | -6.3% |
| 主任 | 女性職員比率 | 38.7% | 51.9% | 60.0% | 47.6% | 47.8% |
| | 人数 | 12人 | 14人 | 15人 | 10人 | 11人 |
| | 伸び率 | | 34.1% | 15.6% | -20.7% | 0.4% |
| 係長級 | 女性職員比率 | 31.3% | 22.2% | 26.3% | 44.0% | 45.8% |
| | 人数 | 5人 | 4人 | 5人 | 11人 | 11人 |
| | 伸び率 | | -29.1% | 18.5% | 67.3% | 4.1% |
| 課長補佐級 | 女性職員比率 | 0.0% | 5.6% | 5.9% | 6.3% | 0.0% |
| | 人数 | 0人 | 1人 | 1人 | 1人 | 0人 |
| | 伸び率 | | - | 5.4% | 6.8% | -100.0% |
| 課長級 | 女性職員比率 | 14.3% | 14.3% | 13.3% | 12.5% | 18.8% |
| | 人数 | 2人 | 2人 | 2人 | 2人 | 3人 |
| | 伸び率 | | 0.0% | -7.0% | -6.0% | 50.4% |
| 部長級 | 女性職員比率 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 人数 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| | 伸び率 | | - | - | - | - |

※技能労務職は除く ※係長級に主査を含む

課題分析の結果、役職者比率は男性 77%、女性 23%となりました。5年前の男性 83%、女性 17%と比較すると男女間の差が縮まる結果となりました。これは、人事異動等により、係長級以上の女性職員の割合が増加したことによります。役職段階の割合を見ても、5年前は女性職員の半数が主事・技師級であり、大きな偏りが見られましたが、現在は、係長級の職員が男性職員とほぼ同程度の割合となっています。

しかし、依然男女間での差があります。要因として、女性の平均勤続年数が 14年と短く、管理職となる知識・経験を有する人材が不足していることが伺えます。

役職段階の割合を見ても多様化する住民ニーズに対応していくには、これまで以上に女性の活躍を促し、組織全体の生産性を上げていくことが必要不可欠です。

今後、更なる女性職員の管理職登用を推進するにあたり、まずは、各役職段階に占める管理職割合の均衡を図るとともに、育児・介護等と仕事との両立支援制度の充実と周知を行い、女性が安心して長く勤められる職場環境を整えていき

ます。

- ① 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等多様なポストに積極的に配置する。
(実施時期；第3期計画から継続実施)
- ② 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
(実施時期；第3期計画から継続実施)
- ③ 女性職員に対し、研修への積極的な参加を呼びかける。
(実施時期；第3期計画から継続実施)
- ④ 職員の能力向上には幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまでの女性職員の登用・配置が少なく性別に偏りがある部署については、働き方改革を推進した上で、性別に関わらず様々な経験を積むことのできる機会を提供する。
(実施時期；令和2年度から)
- ⑤ 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、介護休暇等）に関する情報をまとめたハンドブックを職員に周知し、女性職員が安心して長く勤められる環境を整える。
(実施時期；令和2年度から) ★

目 標

係長級以上の女性職員の割合を公正・公平な評価に基づき、30%以上にする。
(目標達成年度；令和7年度)

