

野田市特定事業主行動計画（令和2年度から令和6年度）

野田市職員の子育て及び女性活躍 に関する行動計画

～みんなが活躍できる職場づくりをめざして～

野 田 市

計画の背景及び趣旨

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」は、当初10年間の時限立法でしたが、この間に合計特殊出生率に改善がみられたものの、依然として少子化の流れは変わらず、今後も社会全体として子育てを支援する環境の充実が求められていることから、法律の一部が改正され、平成37年3月末までその期限が延長されました。

こうした中、我が国の急速な少子高齢化や国民ニーズの多様化など、社会経済情勢の変化に対応していくため、女性が自らの意思により職業生活を営み、又は営もうとし、その個性と能力を十分に発揮して職業生活で活躍することが一層重要となっており、平成27年8月には「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。）」が成立し、事業主行動計画の策定について平成28年4月から施行されました。

「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」では、このような考え方から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成や女性職員の活躍を推進する計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めており、平成17年度には「次世代育成支援対策推進法」に基づく野田市特定事業者行動計画を策定し、平成27年度、時限立法の延長に伴い、新たに第3期計画を策定しましたが、「女性活躍推進法」の基本方針に基づく行動計画を策定し、取組を進めていくためには、ワーク・ライフ・バランスを図りながら、子育てを支援していくことが重要であり、子育てと女性職員の活躍を一体として推進することが効果的であることから、「野田市職員の子育て及び女性活躍に関する行動計画」として平成28年度に改訂しました。

現在の行動計画の計画期間は平成28年度から平成31年度までとなっており、また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」及び「事業主行動計画策定指針」が内閣府男女共同参画局長より示されたことから、当該内閣府令及び指針に基づき、「野田市職員の子育て及び女性活躍に関する行動計画」を改訂しました。

今回の行動計画ではより具体的な目標値を定めており、女性職員が活躍できる職場環境の整備を促進し、ワーク・ライフ・バランスを図ることで、職場における女性の活躍が支えられるとともに、男性が子育てに積極的に携わっていくよう推進してまいります。

全ての職員が自分自身のことと受け止め、笑顔で働ける職場を作ることが大切であるとともに、それが行政サービスの向上にも資するものであるという信念を持って、この行動計画の推進に御協力いただきますようお願いいたします。

令和2年3月（令和4年4月 一部改訂）

野 田 市 長
野 田 市 消 防 長
野田市水道事業管理者
野田市教育委員会
野田市選挙管理委員会
野田市代表監査委員
野田市農業委員会
野 田 市 議 会 議 長

I 行動計画の策定にあたって

1 計画策定の目的

野田市では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、職員の仕事と家庭の両立に関し特定事業主行動計画を策定し、職員の子育ての支援を進めてきましたが、平成27年8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。）では、女性が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、特定事業主行動計画を策定することとされたことから、野田市男女共同参画計画の理念に基づき推進している「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画と合わせた「野田市職員の子育て及び女性活躍に関する行動計画（以下「子育て女性活躍行動計画」という。）として策定しました。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」、「事業主行動計画策定指針」等の一部改正がされたことから、当該改正を踏まえ、計画の見直しを実施しました。

2 計画の期間

女性活躍推進法に基づく行動計画の計画期間と統一し、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、子育て女性活躍計画に掲げている数値目標については、令和7年度までの達成目標とし、当該計画期間中の社会経済情勢や進捗状況を踏まえた上で、次期行動計画では必要に応じて目標を見直すこととします。

3 計画の推進体制

子育て女性活躍計画の策定・推進に当たっては、「野田市特定事業主行動計画策定・推進会議」を設置しています。

当会議は、当該計画を円滑に推進するため、目標の達成状況の点検や必要な見直し等を行い、実効性を確保するように努めます。

また、当会議において、子育て中の職員を含めた多くの職員から、女性が安心して職務に精励し、活躍できる環境整備についての建設的な意見を取り入れる仕組みを構築するとともに、年度ごとに目標の達成状況を把握し、年1回、計画に基づく措置の実施状況をホームページ等で公表します。

4 計画の実施に当たって

当該計画は、市長事務局、各行政委員会、消防本部、水道部、監査委員事務局及び議会事務局の全ての職員を対象としています。子育てを行う職員や女性だけの問題として捉えるのではなく、全ての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要であることから、職員一人一人がこの計画の趣旨をよく理解して、率先して取り組んでください。

会計年度任用職員等についても、関連する部分は、取り組んでください。

なお、文中の「管理的地位（課長相当職員以上）にある職員」は部下を管理指導する立場にある職員を、「職員」は管理的地位にある職員以外の職員を示しています。

Ⅱ 基本目標・具体的内容

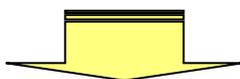
基本目標 1 育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます

《課題》

育児休業及び部分休業などの諸制度は、育児を行う職員の継続的な勤務を促進し、職員の福祉の増進を図ることを目的としています。

しかし、本市の育児休業については、女性職員は毎年度対象者全員が取得している一方、男性職員は、過去に取得者が数名にとどまっている状況です。

そのため、男性職員の育児休業取得向上を最重点課題とし、父親の積極的な育児参加の奨励や育児休業等を取得しやすい環境の整備を図る必要があります。



【今後の取組】

(1) 諸制度の周知と意識啓発	
取組内容	<p>①制度の周知 庁内グループウェアを利用し、母性保護、育児休業や休暇の取得、時間外勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度についての情報を提供し、諸制度の周知を図ります。 管理的地位にある職員及びその他職員はこれらの制度をよく理解し、職場において、妊娠している職員や子育て中の職員がこうした制度を利用しやすい環境を全員で作らしましょう。</p> <p>②相談窓口の設置 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置しています。 子育て中の職員やこれから父親、母親となる職員の相談や質問に対応することで、職員の不安感等を解消し、併せて制度の周知を図ります。</p> <p>③男女共同参画の視点に立った意識啓発 情報提供、窓口相談などを通じて、例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の雰囲気や、「子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事だ」というような固定的な性別役割分担意識等を解消するための意識啓発を進めるため、これまで以上に男女共同参画に関する研修を実施していきます。 この計画を実りあるものとするためには旧来の意識を見直すと同時に、具体的に行動することが必要です。職員一人一人が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。</p>
実施時期	平成17年度から実施中

(2) 不妊治療及び不育症治療を受けやすい職場環境の醸成等	
取組内容	<p>野田市では、市職員の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援のため、不妊治療はもとより、不育症治療に係る通院も対象とした「不妊治療又は不育症治療のための休暇（出生サポート休暇）」を新設し、令和3年9月1日以後の不妊治療又は不育症治療に係る通院等から適用しました。</p> <p>今後も、職員が働きながら不妊治療及び不育症治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療及び不育症治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。</p>
実施時期	令和3年度から実施中

(3) 妊娠中及び出産後における配慮	
取組内容	<p>①仕事の分担の見直し</p> <p>職員が妊娠を申し出た場合、管理的地位にある職員は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担が集まることのないよう配慮します。</p> <p>また、妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。</p> <p>周りの職員も、自ら仕事の見直しを行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。</p> <p>②産前産後休暇取得時の代替職員の確保</p> <p>職員が産前産後休暇を取得する際には、安心して休暇を取得できるよう、これまで代替職員の確保が困難と考えられがちであった職種も含め、会計年度任用職員の採用により代替職員の確保に努めます。</p>
実施時期	平成17年度から実施中

(4) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	
取組内容	<p>○特別休暇の取得促進</p> <p>父親が取得できる特別休暇には、配偶者の出産休暇・育児参加休暇・子育て支援休暇がありますが、管理的地位にある職員が制度を十分に理解し、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めてください。</p> <p>この休暇と年次有給休暇を合わせた連続休暇の取得促進を図ります。</p> <p>父親となる職員は、連続休暇を積極的に取得しましょう。</p> <p>周りの職員は、出生時の連続休暇の取得に全員で協力しましょう。</p> <p>※育児参加休暇については令和4年度から導入</p>
実施時期	平成17年度から実施中
目標値	<p>◎令和6年度までに上記の取組を通じて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の出産休暇の取得率を90%以上とし、合計取得日数の分布については、全員が2日以上とします。 ・父親の育児参加休暇の取得率を70%以上とし、合計取得日数の分布については、全員が3.5日以上とします。 ・父親の子育て支援休暇の取得率を70%以上とし、合計取得日数の分布については、全員が5.0日以上とします。 ・父親の育児休業制度をさらに周知し、年間2名以上の育児休業取得者をめざします。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

取組内容

①男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、父親となる職員に育児休業、部分休業の取得や遅出勤務の利用を促します。

また、育児休業等の取得を検討している男性職員のために、人事課に相談窓口を設置し、相談や質問に対応するなどの支援を行います。

管理的地位にある職員は、特に母親の産後8週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めてください。

周りの職員も、特定の職員に負担が集まることのないように職場内の仕事の分担の見直しなどに協力しましょう。

また、男性職員の育児休業への理解促進のための研修を実施し、男性職員の育児休業に対し、取得しやすい職場づくりに努めます。

②育児休業取得時の代替職員の確保

育児休業の取得を望む職員が、周りの職員に気兼ねすることなく、安心して育児休業が取得できるよう、会計年度任用職員の採用により代替職員の確保に努めます。

③円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、メール等で最近の職場の状況を知らせるとともに、アンケートを実施し、職場復帰に関する不安解消に向けた相談を行うなど、適宜対応します。

管理的地位にある職員は、日ごろから仕事に関する情報の適切な共有化を推進するとともに、育児休業を取得した職員が担当していた仕事が円滑に処理されるよう、仕事の分担などを工夫してください。

周りの職員は、育児休業中の職員が職場に電話やメールをしやすいような職場の雰囲気づくりを心掛けましょう。

職務復帰を円滑に進めるためのフォローアップ研修を実施します。

管理的地位にある職員は、育児休業から復帰した職員に対する、復帰後のOJT研修を必ず実施してください。

育児休業から復帰した職員は、仕事に慣れるのに時間がかかる上、育児にも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、仕事の分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

また、育児部分休業制度について周知を図るとともに、管理的地位にある職員は当該制度について、該当職員に説明し、育児と仕事を両立しやすい職場づくりに努めてください。

④職務復帰後における給料の取扱い

育児休業をした職員の職務復帰後の号給については、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を、引き続き勤務したものとみなして号給の調整を行っていましたが、子育て支援の一層の充実を図るため、平成22年度から、育児休業をした全期間を引き続き勤務したものとみなして調整しています。

育児休業を取得しやすい環境が整っていますので、職員は、育児休業を積極的に取得しましょう。

実施時期	平成17年度から実施中
目標値	<p>◎令和7年度までに上記の取組を通じて、育児休業等の取得率を男性60%以上・女性100%にします。</p> <p>(配偶者の出産休暇、育児参加休暇及び出産前後2週間計4週間の期間内に取得した育児休業的な休暇が、合計6日以上ある場合を含みます。)</p> <p>また、育児休業取得期間の分布状況については、男性は全員が7日以上、女性は365日以上とします。</p>

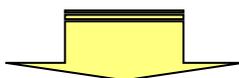
基本目標 2 時間外勤務の縮減に努めます

《課題》

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の切実な願いです。

恒常的な時間外勤務は、職員の活力を低下させ、仕事の遂行に支障を来たすだけでなく、職員の健康や健全な家庭生活、社会生活に深刻な影響を及ぼします。

時間外勤務の縮減に対する各取組により、第3期行動計画の目標値であった一人当たりの時間外勤務時間数100時間/年は、平成28年度以降、全年度において達成できていたことから、今後も、継続して時間外勤務縮減に向けた各取組を実施していくことが必要となっています。



【今後の取組】

時間外勤務を縮減するために

取組内容	<p>①ノー残業デイの徹底 毎週水曜日及び毎月給料日のノー残業デイには、人事担当課による巡回指導を継続するなど、ノー残業デイの徹底に努めます。また、試行的に実施している毎週金曜日のノー残業デイの導入等、制度の拡充を検討します。</p> <p>②事務の簡素合理化の推進 社会状況の変化に対応して新規事業が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、事務の簡素・合理化を推進します。</p> <p>③時間外勤務縮減のための意識啓発 平成26年度に策定した「時間外勤務削減緊急対策プラン」では、削減対策員である部局長等を中心に全庁的な時間外勤務縮減に取り組んでいます。併せて管理的地位にある職員に対しては自己診断チェックリストを作成・配布し、時間外勤務縮減に対する認識の徹底を図る取組を継続して行います。 管理的地位にある職員は、自己診断チェックリストを、時間外勤務の縮減に向けた意識の向上に役立ててください。</p> <p>④職員の健康管理の充実 健康学習講座の案内やセルフチェックシート、メンタルヘルス相談などの紹介を行うなど定期的に健康に関する情報を提供し、職員の健康増進を図ります。 管理的地位にある職員は、時間外勤務の多い職員については、健康管理に特に気を配るようにしてください。</p>
実施時期	平成17年度から実施中
目標値	◎以上のような取組を通じて、令和7年度まで内部部局及びそれ以外に勤務する職員の一人当たりの時間外勤務時間数を、年間約100時間（月間約8時間）以内を継続します。

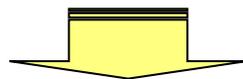
<p>また、内部部局及びそれ以外に勤務する職員が超過勤務を命じることが できる上限を超えて勤務した職員数については、管理職的地位にある職員は1 5人以下とし、それ以外の職員は5人以下を目標とします。 ※消防職員の時間外勤務は、勤務形態や職務内容を考慮し集計の対象外とします。</p>

基本目標 3 年次有給休暇等の取得促進に努めます

《課題》

職員の年次有給休暇の取得率は、令和元年で50.3%（10日1時間00分）となっていますが、全ての職員が自らの目的に応じて計画的に取得している状況にあるとはいえ、特に育児を行う職員にあっては、計画的に休暇を取得することが困難である場合が多いといえます。

第1期行動計画から年次有給休暇の取得促進に努めていますが、子育てに関する特別休暇制度と併せて、今後も、積極的かつ計画的に休暇を取得できるような取組が必要となっています。



【今後の取組】

年次有給休暇等の取得を促進するために

取組内容

①計画的な休暇取得の促進

管理的地位にある職員は、所属職員の仕事の進捗状況を適切に管理することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進してください。

また、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員についても職員やその家族の誕生日、結婚記念日等各種行事日に年次有給休暇を取得させるなど休暇の取得を促してください。

②連続休暇等の取得促進

週休日や休日を組み合わせた年次有給休暇の取得などによる、連続休暇の取得促進を図ります。

また、年1回、夏季休暇や年次有給休暇を利用した1週間程度のリフレッシュ休暇の取得促進を図るために、管理的地位にある職員は、休日に挟まれた平日やお盆の期間における会議の自粛などに努めてください。

③休暇を取得しやすい職場雰囲気醸成

子育てをする職員が、年次有給休暇を取得することに抵抗を感じることはない職場環境を整えます。

また、子どもの看護等を行うための特別休暇（通称・子育て支援休暇）は段階的に子どもの対象年齢や取得期間の拡大、取得要件の追加を行っています。管理的地位にある職員は、率先して休暇を取得するとともに、仕事の相互応援体制を整備し、職員が年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めてください。

④業務改善や人員配置の検討による取得促進

職種によって、年次休暇の取得率に差異があることから、職種ごとの年次休暇の取得率を公表し、年次休暇の取得率が低い職種については、業務改善を図るとともに必要に応じて人員配置の見直しを検討する等し、取得率の向上に努めます。

実施時期	平成17年度から実施中
目標値	◎このような取組を通じて、令和6年度までに全ての職種における職員一人当たりの年次有給休暇取得率を75%（15日）以上にします。

基本目標 4 子育てをする職員を応援します

《課題》

核家族化の進行が、子育てに対する不安感や負担感を一層高めている状況にあります。このため、子育て中の職員に対する適切なアドバイスや情報提供、交流の場づくりなどの支援が必要なだけでなく、親も子どもと一緒に学習し、成長していくという視点に立った相談・指導・学習の機会を提供する事業等への取組も必要となってきています。

管理的地位にある職員が両立支援制度を理解し、キャリア形成を支援する職場環境を整え、職場で活躍できる女性職員を育成するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取組む女性職員を適切に評価する視点が必要となります。



【今後の取組】

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進

取組内容	<p>①子ども・子育てに関する活動の支援 職員は、子どもが参加するスポーツ・文化活動等、地域に貢献する子育て支援活動に、機会を捉えて積極的に参加しましょう。管理的地位にある職員は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めてください。</p> <p>②子どもを交通事故から守る活動の実施及び支援 日ごろから交通事故防止への意識の喚起に努めるとともに、全職員を対象に交通安全講習会等による安全運転に関する研修を実施します。</p>
実施時期	①平成22年度から実施中 ②平成17年度から実施中

(2) 学習機会の提供

取組内容	<p>○家庭の教育力の向上支援 家庭における子育てやしつけに関する情報を提供します。 また、家庭教育に関する各種講座（通信教育等）を紹介し、子育て中の職員に参加を促します。</p>
実施時期	平成17年度から実施中

(3) 子育てをする女性職員の活躍を推進

取組内容	自己申告制度の活用等により育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を図るとともに、女性職員に対する情報提供・能力開発など円滑な職場復帰の支援を行います。また、管理的地位にある職員に必要な指導力やマネジメント能力等の研修を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。
実施時期	平成17年度から実施中

(4) 人事評価への反映	
取組内容	仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価します。
実施時期	平成27年度から実施中

(5) 在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の整備について	
取組内容	在宅勤務、テレワーク（情報通信技術（ICT）をかつようした場所にとられない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、実施の可能性について、研究していきます。
実施時期	令和2年度から実施

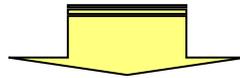
基本目標 5 女性職員が活躍できる職場をめざします

《課題》

・常勤正規職員のうち、女性職員の構成比が5年前は3割を下回っておりましたが、現在は3割程度に向上しております。引き続き、将来、活躍する女性職員の育成するためには、女性の職員採用が必要です。

・仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいます。これまでの女性職員は、幅広い部署での業務経験や役職経験の不足から、管理的地位に昇格しても早期退職してしまうなどの事例が多くみられましたが、近年においては、女性職員がキャリア形成をめざし、活躍できるような体制づくりに努めています。

こうしたことから、管理的地位にある職員が両立支援制度を理解し、キャリア形成を支援する職場環境を整え、職場で活躍できる女性職員を育成するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組む女性職員を適切に評価する視点が必要となります。



【今後の取組】

(1) 女性職員の採用	
取組内容	<p>①広報活動 女性（管理的地位にある職員も含め）が活躍する様子や育児支援制度を紹介する職員募集パンフレット（ホームページにも掲載）を作成します。 なお、募集に当たっては、一般行政職や専門職に限らず、女性消防士の採用について積極的に広報します。</p> <p>②採用試験 ・女性の応募割合の高い社会人採用枠を拡大します。 ・女性を対象とした採用試験等を実施します。</p>
実施時期	平成28年度から実施
目標値	◎令和6年度までに上記の取組を通じて 新規採用職員の女性割合を50%以上とし、正規常勤の女性職員の割合を30%以上とします。また、女性消防士については、6名の採用をめざします。

(2) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合（離職率）の男女の差異及び離職者の年齢区分別の男女別の割合の縮小	
取組内容	<p>①両立支援制度の充実 職場と家庭の両立ができるよう介護休暇等の特別休暇の利用を促進するとともに、遅出勤務制度のさらなる周知を図り、職員がそれぞれの制度を理解し利用しやすい職場環境を整備します。</p> <p>②女性職員の能力活用 女性職員を幅広い部署に配置し、業務経験を積ませることで、管理的地位にある職員としての心構えを構築します。</p> <p>③女性職員のキャリア形成に向けた研修の充実 女性職員については、勸奨や自己都合による早期退職者に占める割合が高いことから、平成28年度から女性職員研修（キャリアアップ研修）を追加し、管理職登用に向けた女性職員のキャリア意識の醸成を図るための研修を充実させています。 今後については、女性職員のキャリア意識の醸成を図るための研修の回数を増やし、女性職員のキャリアデザインの構築に努めます。</p> <p>④離職率低下を目指した取組み 男女問わず定年以外の離職者が増加傾向にあることから、離職者に退職に関するアンケートの実施について検討し、離職の原因を分析することで、離職者の減少に努めます。</p>
実施時期	①平成17年度から実施中 ②・③平成28年度から実施※③の一部は令和元年度より実施 ④令和2年度より実施
目標	離職率は男女共に5%以内 年齢区分別では、男女共に20～39歳の退職者を1%以内とし、40～49歳は8%以内、50～59歳は、15%以内を目標とします。

(3) 子育てをする女性職員の活躍を推進（再掲）	
取組内容	自己申告制度の活用等により育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を図るとともに、女性職員に対する情報提供・能力開発など円滑な職場復帰の支援を行います。また、管理的地位にある職員に必要な指導力やマネジメント能力等の研修を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。
実施時期	平成17年度から実施中

(4) セクシャルハラスメント等対策の整備状況	
取組内容	<p>野田市では、セクシャルハラスメントの防止等に関する要綱を平成11年4月1日に施行し、セクハラ防止及び排除並びに苦情相談員を配置しています。</p> <p>今後、セクシャルハラスメントの防止等に関する要綱を改正するとともに、ハラスメントの防止に向けた取扱指針を整備し、職員に周知を図り、ハラスメントの根絶を目指し、職員が働きやすい環境整備に努めます。</p>
実施時期	平成11年度から実施中
目標	令和2年6月までに「セクシャルハラスメント防止等に関する要綱」を改正し、「ハラスメント防止に向けた取扱指針」の整備し、職員周知を図ります。

(5) 女性の管理的地位にある職員及び役職者の拡大	
取組内容	<p>①女性職員のキャリア形成に向けた研修の充実（再掲） 女性職員については、勸奨や自己都合による早期退職者に占める割合が高いことから、平成28年度から女性職員研修（キャリアアップ研修）を追加し、管理的地位や役職者への登用に向けた女性職員のキャリア意識の醸成を図るための研修を充実します。</p> <p>②女性職員の役職者への登用 女性職員を幅広い部署に配置し、業務経験を積ませることで、管理的地位にある職員としての心構えを構築し、ポジティブ・アクションに基づき積極的に女性の管理的地位や役職者への登用を図ります。</p> <p>③子育て・介護を行う職員が働きやすい職場づくり ・職場と家庭の両立ができるよう介護休暇や看護休暇の利用を促進するとともに、新たに創設する遅出勤務制度の周知を図り、職員がそれぞれの制度を利用しやすい職場環境を整備する。 ・所属職員が安心して育児休業・看護休暇等が取得できる職場環境を整えるために所属長の意識改革を行います。</p> <p>④採用試験（再掲） ・女性の応募割合の高い社会人採用枠を拡大します。 ・女性を対象とした採用試験等を実施します。</p>
実施時期	平成28年度から実施
目標値	令和6年度までに上記の取組を通じて 女性の課長相当職を15%（10人）以上、課長補佐相当職を26%（25人）以上、係長相当職を40%（90人）以上とします。

(6) 人事評価への反映 (再掲)

取組内容	仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価します。
実施時期	平成27年度から実施中