

職員が仕事と家庭を両立することができ、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

## 1 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 2 現状と課題

- 年次有給休暇の取得や時間外労働の状況において、個人・部署間での偏りが見られる。
- 女性の割合が多いことや、親の介護が必要になってくる世代の割合が多い。
- 職員のうち女性の占める割合が78.4%と高く、女性職員が活躍しているが、管理職に占める女性比率が20%、役職者全体でも38.5%と低い傾向にある。

## 3 目標と取組内容

### 目標1 時間外労働の縮減 【次世代・女活】

- 時間外労働を年間7,000時間にする。＜全職員の年間累計／基準値14,503時間（平成28年度）と比較し約50%削減＞
- ICT活用を推進し、業務の合理化・効率化を図る。また、柔軟な働き方（テレワーク等）につながる環境を構築する。

### 目標2 年次有給休暇の取得促進 【次世代・女活】

- 年次有給休暇取得率を70%にする。＜付与に対して50%以上取得する職員の割合／基準値54.2%（平成28年度）と比較し約30%向上＞
- 業務の個人への偏りを是正することや、チームワークの向上を通して、取得しやすい環境を構築する。

### 目標3 管理職等（課長・係長・主任）の育成・登用 【次世代・女活】

- 役職者に占める女性の割合を50%にする。
- 人事評価制度を導入し、職務・職層に応じた能力開発を行う。特に、女性の管理職登用を推進するため昇格意欲の喚起や管理職に必要なマネジメント能力等の研修を促す。

### 目標4 仕事と家庭の両立に向けた職場環境の整備と風土づくり 【次世代・女活】

- 育児・介護の休業・休暇制度の周知・啓発を行い、利用を促進する。
- あらゆるハラスメントを防止し、働きやすい職場環境を構築する。

#### 女性の活躍に関する情報公表

令和3年3月現在

- ・職員に占める女性の割合：78.4%
- ・役職者に占める女性の割合：38.5%
- ・職員の1ヶ月当たりの時間外の平均時間：4.7時間
- ・年次有給休暇の取得率：71.6%