

職員が仕事と子育てを両立させることができ、ワークライフバランスの取れた職場環境にすること、あわせて、女性が活躍できる職場環境を整備し、全ての職員の能力を発揮できるようにするため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成30年4月1日～平成32年3月31日の2年間

2. 内 容

目標1：これまで女性職員が少なかった部署等に女性を1人以上配置する

<目標1の取組内容>

キャリア研修の実施

- 平成30年4月～ 男女の部署で偏りがある部署の洗い出しを始める
- 平成30年10月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析
- 平成31年4月～ 調査結果、検討結果を踏まえた研修プログラムの決定
- 平成31年10月～ 対象となる女性職員への衛生調査等必要な研修を実施
- 平成32年4月～ 実際に配置転換を実施し、定期的なフォローアップを実施

目標2：所定外労働時間の削減を図る

<目標2の対策>

- 平成30年4月～組織全体の数値目標の設定とフォローアップ
- 平成30年10月～所属長が参加する会議で部署ごとの残業時間数の公開・評価の実施
- 平成31年4月～管理職の目標管理に長時間労働是正・生産性向上の項目を追加
- 平成31年10月～管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する部下からのヒアリングを実施
- 平成31年12月～管理職の長時間労働是正・生産性向上に向けたマネジメント力の強化の為の研修を実施

<女性の活躍に関する情報の公表>

【採用労働者に占める男性・女性労働者の割合】

平成30年4月 男性：34% 女性：66%

平成29年4月 男性：41% 女性：59%