

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 2020年4月1日～2024年3月31日の4年間

2. 内 容

① 女性労働者に対する就業生活に関する機会の提供

目標1：これまで女性管理職が少なかった部署等に女性管理職を2人以上配置する

<目標1の取組内容>

キャリア研修の実施

- 2020年4月～ 男女の管理職に偏りがある部署の洗い出しを始める
- 2020年10月～ 女性管理職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
- 2021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
- 2021年10月～ 対象となる職員へのマネジメント研修を実施
- 2022年4月～ 実際に配置転換を実施し、フォローアップ研修を実施

② 職業生活と家庭生活との両方に資する雇用環境の整備

目標2：在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方の実現に向けて制度導入を図っており利用者が5人以上となるようにする

<目標2の取組内容>

- 2020年4月～ 柔軟な働き方への実現に向けた、実施要領の整備を開始
- 2020年10月～ 実施した際の問題点等についてのヒアリングを実施
- 2021年4月～ ヒアリングを基に実施要領の見直しを実施
- 2021年10月～ 所属長が参加する会議で部署ごとの実施可能者数の検討を実施
- 2022年4月～ 制度の導入を図り、必要な見直しをおこなう

<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】

2018年4月 男性：40% 女性：60%

2019年4月 男性：28% 女性：72%