

**稲城市女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画  
(令和3年度～令和7年度)**

**令和3年4月**

## 本計画について

自らの意志で職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとして平成27年8月に10年の時限立法（平成28年度から平成37年度）として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

稲城市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、稲城市長、稲城市議会議長、稲城市教育委員会、稲城市農業委員会、稲城市選挙管理委員会、稲城市代表監査委員、稲城市消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

稲 城 市 長  
稲 城 市 議 会 議 長  
稲 城 市 教 育 委 員 会  
稲 城 市 農 業 委 員 会  
稲 城 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長  
稲 城 市 代 表 監 査 委 員  
稲 城 市 消 防 本 部 消 防 長

### 1. 計画期間

法による推進取り組み期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間であり、本計画は後半部分の計画として、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画にかかる相談・情報提供窓口は総務部人事課とし、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等について関係各課と連携して取り組みを進めます。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標と具体的取組

法第19条第3項及び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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、消防本部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握するところですが、本市においては採用から配置・育成、登用までを一体的に行っているため、本計画の目的の達成に向けた分析についても一体的に行いました。

その分析の結果に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため、目標を設定し、今後の計画期間における取り組みを実施します。

## 1 採用関係

- 1-1. 常勤職員採用の女性割合

## 2 継続勤務年数及び仕事と家庭の両立関係

- 2-1. 継続勤務年数
- 2-2. 男女別の育児休業取得率・平均取得時間<数値目標設定>
- 2-3. 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率・平均取得日数

## 3 時間外勤務関係

- 3-1. 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間数

## 4 配置・育成・教育訓練及び人事考課・目標管理、登用関係

- 4-1. 管理的地位にある職員に占める女性割合 <数値目標設定>
- 4-2. 各役職段階に占める女性職員の割合

# 1 採用関係

## 1-1. 常勤職員採用の女性割合

### ○現状把握

採用職員の女性割合（平成28年度から令和2年度における4月1日～3月31日の新規採用者実績）

	平成28年度 採用者数				平成29年度 採用者数				平成30年度 採用者数			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
行政職	13	3	16	18.8%	2	6	8	75.0%	9	4	13	30.8%
消防職	10	0	10	0.0%	11	0	11	0.0%	3	0	3	0.0%
医療職	0	0	0	0.0%	0	2	2	100.0%	0	2	2	100.0%
計	23	3	26	11.5%	13	8	21	38.1%	12	6	18	33.3%

	平成31年度 採用者数				令和2年度 採用者数				平成28年度～令和2年度 採用者数			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
行政職	11	4	15	29.4%	4	4	8	50.0%	39	21	60	35.0%
消防職	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	24	0	24	0.0%
医療職	1	1	2	69.2%	0	0	0	0.0%	1	5	6	83.3%
計	12	5	17	46.7%	4	4	8	50.0%	64	26	90	28.9%

### ○現状分析

行政職の採用者数の女性の割合は、平成28年度から令和2年度を比較すると年度ごとの差はありますが、増加傾向となっています。

医療職の主な女性採用は看護師職です。採用職員数は年度毎に異なるため女性の割合に影響があります。

#### <目標>

引き続き性別にとらわれず、公務に期待される能力を有する優秀な人材の採用を基本に、母集団である女性応募の促進を図ります。

#### <具体的取組>

採用案内や採用PR動画を活用し、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを引き続き紹介しています。

## 2

## 継続勤務及び仕事と家庭の両立関係

## 2-1. 継続勤務年数

## ○現状把握

平均継続勤務年数の男女の差異（再任用除く）

	平成27年度			令和2年度		
	男性	女性	計	男性	女性	計
行政職	14年11月	19年0月	16年5月	15年1月	18年8月	16年3月
消防職	13年0月	7年1月	12年7月	12年2月	12年1月	12年2月
医療職	8年8月	8年4月	8年5月	8年0月	10年1月	9年8月
計	13年7月	12年7月	13年2月	13年4月	13年2月	13年3月

平成27年度から5年後の離職率（再任用除く）

	平成27年度から5年間		
	男性	女性	計
行政職	3.4%	3.4%	6.8%
消防職	2.1%	0.0%	2.1%
医療職	7.0%	14.8%	21.8%
計	4.5%	7.0%	11.6%

## ○現状分析

勤続年数については、男女の差異は少なく経年変化による勤続年数の伸びについても定年退職に伴う職員の入替に伴い増加しておりません。

離職率については、行政職では男女の差異はなく、消防職については女性職員の採用が無かったために、男性職員の退職のみとなっております。また、医療職においては自己のスキルを高めていくために転職する意識がある看護師の退職により、他の業種に比べて女性の離職率が高くなっております。

## 2-2. 男女別の育児休業取得率・平均取得日数

## ○現状把握

## ●女性職員（消防、市立病院含む）

	平成27年度	令和2年度
取得率	100%	100%
平均取得日数	281日	513日

## ●男性職員（消防、市立病院含む）

	平成27年度	令和2年度
取得率	7.1%	28.5%
平均取得日数	168日	97日

問 1. 「子どもを養育している」と回答した方に伺います。あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか？

	男	女	総計	率
取得した	23	134	157	45.1%
取得しなかった	164	17	181	52.0%
制度がなかった	10	0	10	2.9%
総計	197	151	348	100.0%

問 2. 「育児休業を取得した」と回答した方に伺います。育児休業を取得した際に困ったことはありましたか？

	男	女	総計	率
経済的に厳しかった	6	65	71	40.3%
職場が忙しいため育児休業を取得しにくい雰囲気があった	12	32	44	25.0%
休業期間のブランクが長く復帰後に職場や仕事の変化に対応しにくかった	3	22	25	14.2%
復帰したくても預かってくれるところがない等、仕事との両立が難しかった	1	35	36	20.5%
総計	22	154	176	100.0%

**【主な自由回答】**

- ・特に困ったことはなかった。休み前に係員へ仕事を引き継ぎ、業務が滞ることも無かった。
- ・当時1年間の限度だったので、もう少し長いと良いと思った。
- ・休業前の担当と違う所の担当の復帰に少し戸惑った。
- ・育休の期間を決めるのに、正直産んでみないと、ある程度育ててみないと分からないと思った。
- ・職場にスタッフが補充されず、産休代替スタッフを期間限定で募集しても、来ないのが現状である。余裕のない人員数には育児休業を取得するには厳しい環境である。
- ・代替補充がない状況だったが、業務量は変わらず、残った職員が大変だったと思う。
- ・取得できる最大限取りたかったが、保育園への入園が4月でないと無理であったため途中で切り上げなければならなかった。

問 3. 「育児休業を取得した」と回答した方に伺います。育児休業を取得した感想は？

	男	女	総計	率
子育ての大変さや喜びが実感できて良かった	19	104	123	41.0%
収入や仕事の面で不都合もあるが、育児休業することを同僚にも勧めたい	15	87	102	34.0%
育児はできる限り夫婦で分担すべきであり、男性も女性も取得した方が良い	15	60	75	25.0%
子育てから得られたものは少なく、育児休業は必要なかった	0	0	0	0.0%
総合的に考えてデメリットの方が多く、今後は育児休業を取得するつもりはない	0	0	0	0.0%
総計	49	251	300	100.0%

**【主な自由回答】**

- ・想像よりも育児が大変で、育休といっても「休み」といった感じがなく育休という言葉の響きに違和感が覚えた。正直、仕事をしている方が昼休みなど自分の時間ができるので良いなと思った。
- ・収入の面で不都合しなかった。育休手当金は6割だが、健康保険料が免除され、手取りはそこまで変わらなかった。
- ・復帰後すぐフルタイム勤務はきつかった。短時間勤務を使うと保育園の入園が厳しくなるのでできなかった。
- ・身体を休めることができて良かった。

問4. 「育児休業を取得しなかった」と回答した方に伺います。育児休業を取得しなかった理由は何ですか？

	男	女	総計	率
配偶者や親等、他に育児をする人がいたため	96	0	96	41.8%
経済的に厳しくなるため	28	2	30	13.0%
仕事にやりがいを感じ、休業しなくなかったため	4	1	5	2.2%
職場が忙しい等、育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	78	3	81	35.2%
復帰後に職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため	15	3	18	7.8%
総計	221	9	230	100.0%

**【主な自由回答】**

- ・割り振られていた業務量、業務内容から取得することができなかった。
- ・同じ部署の職員が、異動する前に仕事をたくさん教わりたかったため取得しなかった。

問5. 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか？

	子育て・介護を行う職員		子育て・介護を行う職員の上司 (自分も子育て・介護をしている)		子育て・介護を行う職員の上司 (自分は子育て・介護していない)		子育て・介護を行う職員の周囲の職員 (子育て・介護をしていない)		子育て・介護を行う職員が周囲にいない職員・管理職		総計	率
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
積極的に取得するべき	57	59	11	5	10	3	58	47	20	7	277	40.8%
できれば取得したい(してほしい)	41	39	13	6	6	3	34	24	7	4	177	26.0%
仕事の状況によっては我慢してほしい	13	2	9	3	7	1	4	4	3	2	48	7.1%
取得は抑えるべき	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3	0.5%
本人の考え次第である	39	41	11	8	12	7	16	28	11	2	175	25.7%
総計	150	142	44	23	35	14	113	103	41	15	680	100.0%

**【主な自由回答】**

- ・周囲の職員に負担がかからない対応を雇用者側が考えているかによる。
- ・現状の職場環境が整備されていることが必要である。
- ・男女区別なく産後 2～3 カ月程度は取得してほしい。それ以降は本人次第だが、両親共に育児休業をとり育児にあたる必要性がないと考える。
- ・男性も家事育児ができるなら取得してほしい。
- ・女性が子育てするのが普通という一般的な価値観を社会全体で変えていく必要があり、その為には身近に子育てをする男性の存在が必要になってくると思う。
- ・代替補充がきちんとされているのであれば、取得をすすめられる。

問 6. 子育てへの取組みの一環として育児休業の取得を促進するために必要と思われる事項を選んでください。

	男	女	総計	率
職場の意識改革	263	192	455	31.5%
育児休業職員の代替補充等、業務遂行体制の工夫・見直し	286	264	550	38.1%
育児休業や給付金に関する制度についての情報提供	95	131	226	15.6%
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	63	43	106	7.3%
復帰時の研修等の支援	51	57	108	7.5%
総計	758	687	1445	100.0%

**【主な自由回答】**

- ・業務遂行体制の工夫。
- ・事業の削減、縮小。
- ・正規職員の増員、代替職員の増員。
- ・育休取得義務化。
- ・上司の意識改革。
- ・復帰時の働き方について、時短や夜勤免除など未就学児を育てながら仕事をする上で配慮される制度についても情報提供してほしい。
- ・今まで取得してこなかった人から見るとやり切れないと思う。そういった方々への考慮がなされない限り、促進云々の話ではないと思う。

**○現状分析**

女性職員については、育児休業取得率は100%となっています。

男性職員については、平成27年度から令和2年度を比較すると育児休業取得率が21.4%の増加となっており、アンケートを見ても男性職員の育児への意識が高まっています。

なお、平均取得日数は短くなっておりませんが、近年の傾向として、短期間で取得者が増えております。

## 2-3. 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率・平均取得日数

### ○現状把握

	平成 27 年度			
	出産支援休暇	平均取得日数	育児参加休暇	平均取得日数
行政職	55.6%	1.7日	11.1%	2.0日
消防職	71.4%	1.8日	28.6%	5.0日
医療職	0%	0日	0%	0日
計	55.6%	1.7日	14.8%	4.0日

	令和 2 年度			
	出産支援休暇	平均取得日数	育児参加休暇	平均取得日数
行政職	76.9%	1.8日	61.5%	4.1日
消防職	60.0%	2.0日	80.0%	3.0日
医療職	33.3%	2.0日	100.0%	4.1日
計	66.6%	1.8日	71.4%	3.8日

(資料) 稲城市特定事業主行動計画策定 アンケート (令和元年8月実施・抜粋)

問 1. 男性職員が、配偶者の出産時に取得する「出産支援休暇」「育児参加休暇」があります。あなたは知っていますか？

	子育て・介護を行う職員		子育て・介護を行う職員の上司 (自分も子育て・介護をしている)		子育て・介護を行う職員の上司 (自分は子育て・介護していない)		子育て・介護を行う職員の周囲の職員 (子育て・介護をしていない)		子育て・介護を行う職員が周囲にいない職員・管理職		総計	率
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
知っている	130	111	42	26	24	12	61	66	19	10	501	72.2%
あまりよく知らない	13	27	4	2	9	3	44	30	16	4	152	21.9%
知らない	6	5	0	0	3	0	11	8	7	1	41	5.9%
総計	149	143	46	28	36	15	116	104	42	15	694	100.0%

問 2. 「子どもを養育している」と回答した男性職員に伺います。「出産支援休暇」「育児参加休暇」を利用したことがありますか？

	男	率
利用したことがある	106	53.8%
出産支援休暇ではなく、年休又は時間休を申請し利用した	27	13.7%
休暇を使用しなかった	55	27.9%
制度がなかった	9	4.6%
総計	197	100.0%

問3. 「出産支援休暇」、「育児参加休暇」及び年休等で出産時期に休暇を利用した男性職員に伺います。休暇を取得した感想は？

	男	率
出産・子育ての大変さや喜びが実感できてよかった	43	34.1%
出産・子育てを支援することができ、家庭の支えになることができた	80	63.5%
出産・子育てには協力できず、役に立てなかった	2	1.6%
仕事があまってしまい、休暇を取得しない方がよかった	1	0.8%
総計	126	100.0%

### ○現状分析

出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率は年々増えておりますが制度の認知はまだ低く、有給休暇を取得している例もあることから、改めて周知を徹底する必要があると考えます。

### <目標>

子育て、介護の休暇制度への理解を高め、仕事と家庭の両立を支援する職場環境を組織全体で作ります。  
また、育児休業に関する男性意識向上や職場理解・協力を図り男性の育休業取得率を令和7年度までに30%以上を目指します。

### <具体的取組>

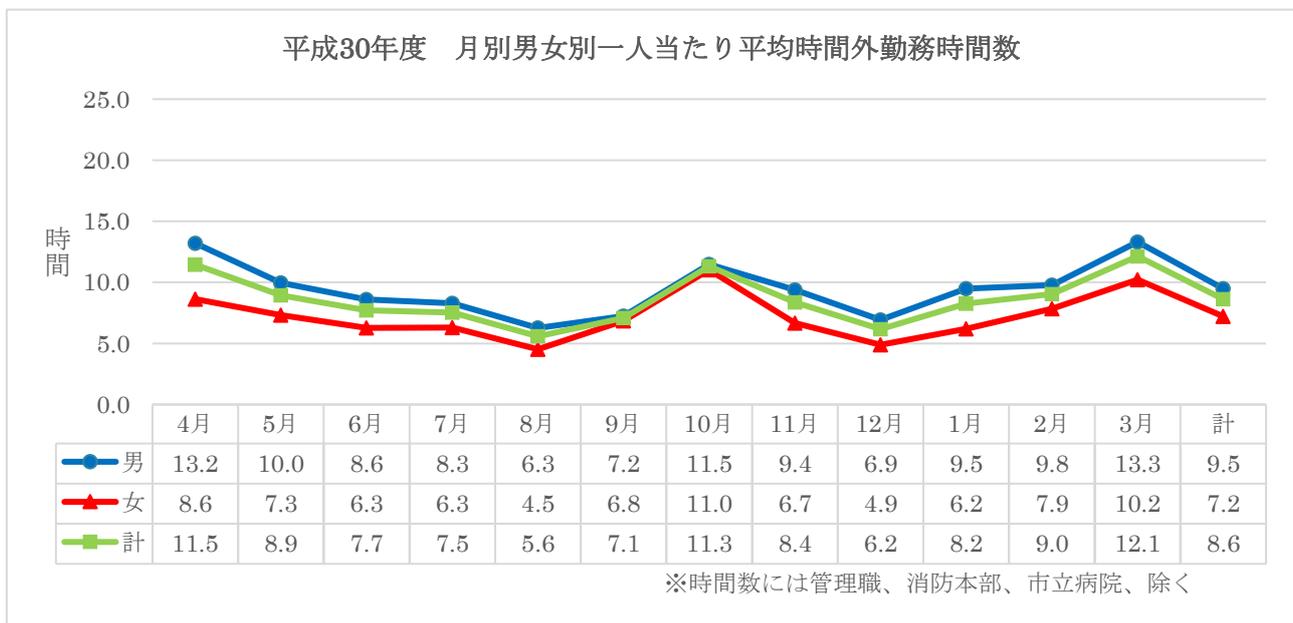
子育て及び介護の休暇制度の仕組みについて周知すると共に、職場全体で休暇取得を後押しできるような風土を醸成します。また、休暇等の取得促進に向けて分かりやすいマニュアルなどの整備を進めていきます。

## 3 時間外勤務関係

### 3-1. 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

#### ○現状把握

月別男女別一人当たり平均時間外勤務時間数（管理職、消防本部、市立病院、除く）（単位：時間）

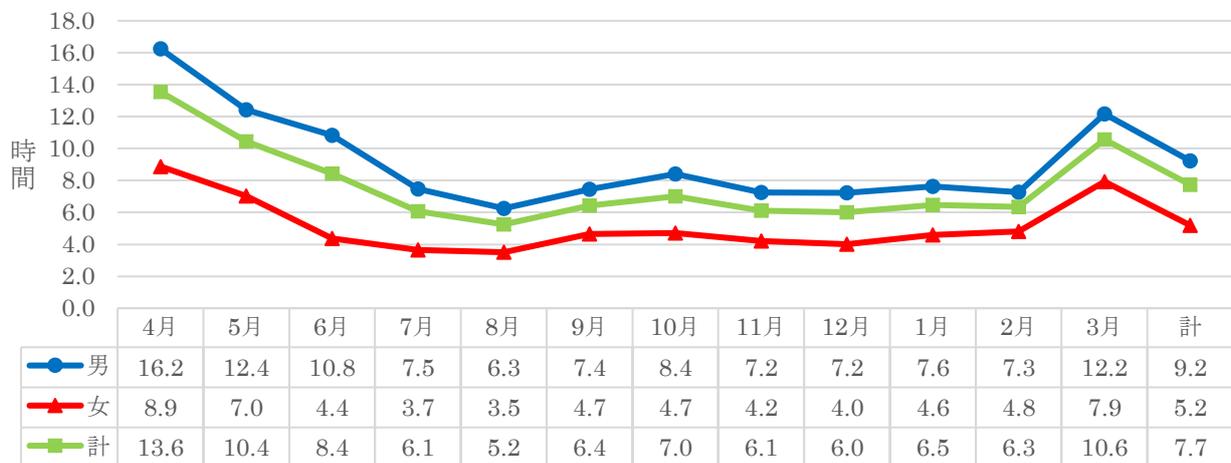


平成31年度 月別男女別一人当たり平均時間外勤務時間数



※時間数には管理職、消防本部、市立病院、除く

令和2年度 月別男女別一人当たり平均時間外勤務時間数



※時間数には管理職、消防本部、市立病院、除く

## ○現状分析

- ① 時間外勤務については、女性職員より男性職員の時間数が多くなっています。
- ② 時間外勤務時間については、年度初め、年度末及び秋の各種イベントにより増える傾向があります。
- ③ 令和2年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により、各種イベントを中止したことから、過去2年の傾向とは異なっております。

## <目標>

働き方の見直しや、業務の効率化を図り、年間360時間を超えないよう時間外勤務の縮減に努めます。

## <具体的取組>

各所属の実情に応じたノー残業デーの設置や、特定の職員に業務の偏りが無くするための業務の見直し、必要に応じた就業上の措置や職場環境の改善を行います。

## 4

## 配置・育成・教育訓練及び人事考課・目標管理、登用関係

## 4-1. 管理的地位にある職員に占める女性割合 &lt;数値目標設定&gt;

## ○現状把握

管理職の女性割合(消防・市立病院含む)(各4月1日現在)

	平成27年度				令和2年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
行政職(一)・教育職	47	10	57	17.5%	46	17	63	26.9%
医療職	20	9	29	27.6%	18	14	32	43.7%
消防職	5	0	5	0.0%	4	0	4	0.0%
計	72	18	91	20.9%	68	31	99	31.3%

行政職(二)については、管理職の職級が定められていないため除きます。

(参考資料) 都内26市の全職種の管理職の女性割合

	平成27年度	令和2年度
26市平均	16.2%	16.0%

(資料) 稲城市特定事業主行動計画策定 アンケート(令和元年8月実施・抜粋)

問1. あなたは将来的にどこまで昇任したいと思いますか。

	男	女	計
主事のまま昇任を希望しない	5.6%	47.2%	24.5%
副係長・主任級	18.0%	27.8%	22.5%
係長・課長補佐級	36.6%	15.8%	27.1%
主幹・課長・統括課長級	22.4%	7.4%	15.6%
部長級	17.4%	1.8%	10.3%

※平成26年に実施したアンケートでは、昇任を希望するが19.4%、昇任を希望しない46.2%で、今回のアンケートの集計では、昇任を希望するが75.5%、昇任を希望しないが24.5%となっています。

問2. 管理職になることを希望しない理由は何ですか。

	男	女	総計
責任の重い職にはつきたくない	14.8%	15.2%	15.0%
能力に自信がない	31.2%	30.2%	30.6%
健康・介護・育児等の理由	14.8%	19.2%	17.3%
管理職に魅力がない	39.2%	35.4%	37.1%

### 【主な自由回答】

- ・自分に合った働き方だと思っているため。
- ・当市の規模では、専門職としての管理職を設置することが困難であり、マネージャーよりはスペシャリストの道を進みたい。
- ・係長職の業務内容に興味があるため。
- ・現場に出る事を希望しているため
- ・モチベーションが続かない。
- ・管理職では大きな責任を負うが、それに比べて給与が少ないため。
- ・業務時間外で仕事をしていることが多い。
- ・子供との時間を犠牲にして働く上司を見ると、自分はそうまでしたくないと感じる。

### ○現状分析

管理職に占める女性割合は、平成27年度の20.9%から令和2年度では10%以上増え31.3%となりました。都内26市の中で30%を超えているのは本市のみです。また、令和元年7月に実施した人材育成に関するアンケートでは、管理職になることを希望しない女性職員が男性職員より多く、その理由の多くは男女ともに「能力に自信がない」「管理職に魅力がないため」です。

## 4-2. 各役職段階に占める職員の女性割合

### ○現状把握

行政職（一）・教育職、行政職（二）、医療職（一）、医療職（二）、医療職（三）、消防職の各職種に占める女性の割合を平成27年度、令和2年度に分けて各年度4月1日現在の数値を以下に記載します。

#### 行政職（一）・教育職

	平成27年度				令和2年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	12	1	13	7.7%	14	2	16	12.5%
課長級	35	9	44	20.5%	32	15	47	31.9%
係長級	74	26	100	26.0%	85	17	102	16.7%
係長以上計	121	36	157	22.9%	131	34	165	20.6%
主任級	36	23	59	39.0%	40	26	66	39.4%
主事級	121	100	221	45.2%	122	87	209	41.6%
全体計	278	159	437	36.4%	293	147	440	33.4%

#### 行政職（二）

	平成27年度				令和2年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
課長級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
係長級	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%
係長以上計	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%
主任級	8	4	12	33.3%	3	2	5	40.0%
主事級	10	2	12	16.7%	7	4	11	36.4%
全体計	19	6	25	24.0%	11	6	17	35.3%

行政職（一）・教育職については、全職員に占める令和2年度の女性の割合が33.4%で、平成27年度と比較すると段々と女性の割合が増加しています。

行政職（二）については、部長級、課長級の職級が定められていません。

### 医療職（一）

	平成27年度				令和2年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	6	0	6	0.0%	5	0	5	0.0%
課長級	11	3	14	21.4%	11	5	16	31.3%
係長級	14	9	23	39.1%	13	6	19	31.6%
係長以上計	31	12	43	27.9%	29	11	40	27.5%
主任級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
主事級	0	0	0	0.0%	4	4	8	50.0%
全体計	31	12	43	27.9%	33	15	48	31.3%

### 医療職（二）

	平成27年度				令和2年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
課長級	3	1	4	25.0%	2	2	4	50.0%
係長級	6	3	9	33.3%	9	3	12	25.0%
係長以上計	9	4	13	30.8%	11	5	16	31.3%
主任級	7	9	16	56.3%	8	18	26	69.2%
主事級	11	29	40	72.5%	7	21	28	75.0%
全体計	27	42	69	60.9%	26	44	70	62.9%

### 医療職（三）

	平成31年度				令和2年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	0	1	1	100.0%	0	1	1	100.0%
課長級	0	4	4	100.0%	0	6	6	100.0%
係長級	0	14	14	100.0%	0	13	13	100.0%
係長以上計	0	19	19	100.0%	0	20	20	100.0%
主任級	2	26	28	92.9%	3	37	40	92.5%
主事級	8	132	140	94.3%	8	142	150	94.7%
全体計	10	177	187	94.7%	11	199	210	94.8%

医療職の係長級以上の女性が占める割合については、令和2年4月1日では医療職（一）が27.5%、医療職（二）が31.3%、医療職（三）が100%となっています。医療職（三）は看護師職が中心です。

## 消防職

	平成 27 年度				令和 2 年度			
	男性	女性	計	女性の割合	男性	女性	計	女性の割合
部長級	1	0	1	0.0%	1	0	1	0.0%
課長級	4	0	4	0.0%	4	0	4	0.0%
係長級	16	0	16	0.0%	17	0	17	0.0%
係長以上計	21	0	21	0.0%	22	0	22	0.0%
主任級	20	3	23	13.0%	24	5	29	17.2%
主事級	49	4	53	7.5%	55	2	57	3.5%
全体計	90	7	97	7.2%	101	7	108	6.5%

消防職については、女性の管理職候補の在職年数に達する対象者が不在であるために、主事級、主任級にのみ女性が在職しています。

### ○現状分析

全職種における女性職員の割合は、大きな変化は無いものの、管理職に占める女性割合は30%を越える状況となりました。

しかし、今後の管理職候補である係長職の女性割合は低下していることから、副係長・主任職以下の職員の人材育成が必要であると考えます。

### <目標> 数値目標設定

政策決定の場や職場において、これまで以上に女性の意見や要望を反映させることが、女性の仕事への意欲のさらなる向上、活躍につながることを期待されるため、管理職として参画することが重要であると考えます。よって、現状のとおり管理職に占める女性割合を30%以上に保持できるよう人材育成に努めます。

### <具体的取組>

人材育成に関するアンケートの結果を踏まえ、将来、管理職となる女性職員を育成し、キャリアアップに向けた不安等の解消ができるような取り組みを行います。キャリアアップ意識を高めるために、早期からリーダーシップ等の手法を身に付けることを目的に、研修等を行います。

また、年ごとに各所属の業務目標を一人一人が設定し、その目標達成及び取り組みを踏まえた人事考課を実施することで、職員の職務業績について、客観的かつ継続的に把握することにより、これを職員の能力開発、指導育成、給与、昇任選考等に反映し、公正かつ科学的な人事管理を行います。

さらに、出産、育児、業務の多忙等の理由から昇任の機会を逃すことのないよう、やる気のある職員が昇任の機会を得られるような、昇任昇格制度を引き続き活用していきます。