



女性職員が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

〔1〕計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

〔2〕目標と取組内容・実施時期

目標1 管理職（課長級以上）に占める女性労働者の割合を55%以上にする。

<取組内容>

以下の年間スケジュールを基本に計画期間終了まで実施する

- 2021年 4月～ 全体管理者を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換を実施する。
- 2021年 5月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直しを実施する。
- 2021年10月～ 管理職養成のための研修カリキュラムを周知する。
- 2022年 3月～ 管理職養成のための研修カリキュラムを実施する。
- 2022年 3月～ 管理職候補の女性職員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施する。

目標2 所定外労働を削減するため、残業時間を月平均15時間以下とする。

<取組内容>

以下の年間スケジュールを基本に計画期間終了まで実施する。

- 2021年 4月～ 残業を減らすため、終業時刻前に残務業務分担をおこなう。管理職に毎月残業時間実績を把握させ、削減計画を立案、削減を実施する。
- 2022年 2月～ 管理職に次年度に向けた予算議論と共に所定外時間削減計画を検討する。
- 2021年 9月～ 長時間労働を解消し、メンタルヘルスケア対策としてストレスチェックを推進する。

以上