

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性職員がその能力を発揮し、活躍できる雇用環境整備を図るため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：女性管理職を管理職（課長以上）に占める割合を50%以上にする

<対策>

- 令和4年4月～
 - ①人事制度・賃金制度を見直し、特に女性職員を対象にキャリアアップシステムを構築する
 - ②セクハラ・パワハラ等のハラスメント相談窓口の充実、ハラスメント防止研修実施等により、働きやすく労働生産性の高い職場環境を整備
- 令和5年4月～
 - ①管理職及び管理職候補となる男女職員に対して、新たなキャリアアップシステム及び人事考課制度研修（考課者研修）を実施し、男女ともに公正・公正な評価・処遇を実現
 - ②管理職に占める女性の割合の検証と問題点を洗い出し、改善計画を立案
- 令和6年4月～ 管理職に占める女性の割合の検証と問題点を洗い出し、改善計画を立案

目標2：育児休業取得後の職場復帰割合を80%以上とする

<対策>

- 令和4年4月～ 育児休業中及び見込み職員へのヒヤリングを適宜実施し、状況を把握の上、職場復帰しやすい環境を構築
- 令和4年10月～ 出産・育児休業等に伴う制度普及及び職場復帰プログラムの指導を実施し、定着促進・支援策を構築
- 令和5年10月～ 育児休業後の職場復帰率の検証と問題点の洗い出し、改善計画を立案
- 令和6年4月～ 職場復帰後の活躍状況の確認とヒヤリングを実施