

次世代法及び女性活躍推進法に基づく  
**第2次宗像市特定事業主行動計画**  
令和7年度～11年度

令和7年3月  
宗像市

## 目次

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| <b>I 第2次宗像市特定事業主行動計画の策定にあたって</b>            | 1  |
| 1 はじめに                                      | 1  |
| 2 本計画策定の趣旨                                  | 2  |
| 3 計画期間                                      | 2  |
| 4 計画体系図                                     | 3  |
| <br>                                        |    |
| <b>II 現状と課題</b>                             | 4  |
| 1 前行動計画の数値目標と現状                             | 4  |
| 2 各目標の達成状況とその結果から見えてくる課題                    | 5  |
| （1）育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員の割合 | 5  |
| （2）年次有給休暇の年間取得平均日数                          | 7  |
| （3）時間外勤務時間年間360時間超の職員数                      | 7  |
| （4）職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合         | 8  |
| （5）現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合             | 8  |
| （6）女性役職者（企画主査以上）の割合                         | 9  |
| （7）ハラスメントを受けたと感じる職員の割合                      | 10 |
| （8）職員の多様性を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合      | 11 |
| （9）女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合                | 11 |
| <br>                                        |    |
| <b>III 数値目標と今後の取組み</b>                      | 13 |
| 1 現状分析から明らかになった課題                           | 13 |
| 2 数値目標と主な取組内容                               | 14 |
| （1）ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組み                 | 14 |
| （2）職場環境改善に関する取組み                            | 15 |
| （3）女性活躍支援に関する取組み                            | 15 |
| 3 「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づく情報公表項目について           | 16 |

次世代法及び女性活躍推進法に基づく  
第2次宗像市特定事業主行動計画

宗 像 市 長  
宗 像 市 教 育 委 員 会  
宗 像 市 農 業 委 員 会  
宗 像 市 代 表 監 査 委 員  
宗 像 市 議 会 議 長

## I 第2次宗像市特定事業主行動計画の策定にあたって

### 1 はじめに

急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化は、次代を担う子どもたちの健やかな育成にも影響を及ぼすとして、国は平成15年に、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）」を制定しました。地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が求められ、本市においても平成17年に策定し、男女職員が共に職業生活にも家庭生活にも参画し、充実した生活を送れる職場環境の充実を目指してきました。

県内では、平成25年に、「女性の活躍を推進することにより企業の総合力向上及び地域経済の活性化を図るとともに、男女ともに働きやすく・生きやすい社会づくりを目指す」ことを目的として、「女性の活躍推進福岡県会議」が発足し、本市もその設立趣旨に賛同し、自主宣言目標<sup>1</sup>を公表しました。すでに、人材育成ビジョン（平成21年策定）に基づき、「男女差のない任用」「仕事と生活の両立支援」「長時間労働対策」等の施策を講じるなど、女性活躍推進のベースとなる取り組みを続けていましたが、平成27年度の「女性活躍推進アクションプラン」策定により、女性活躍推進に関する取り組みの本格的なスタートとなりました。

平成27年8月、国は、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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「女性活躍推進法」という。）」を定め、次世代法と同様、地方公共団体においては「特定事業主行動計画」の策定が求められました。そのため、本市では、平成28年度に、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を定め、「女性のキャリア支援」「仕事と家庭の両立」など積極的な取り組みを進めました。

この度、令和7年度以降の計画を策定するにあたり、すべての職員が、職業生活と子育てなどの家庭生活の両立を実現することが重要であるため、次世代法及び女性活躍推進法に基づく計画を一体的に策定し、取り組みを推進することとしました。

<sup>1</sup> 自主宣言目標 H26.6公表（女性の管理職比率又は女性の管理職者数の将来目標）：宗像市は女性が活躍する社会をつくるため、平成31年度までに女性役職者（企画主査以上）の比率を20%以上に引き上げます。また、2020年のなるべく早い時期に、同比率が30%以上になるよう人材育成の強化に努めます。

## 2 本計画策定の趣旨

本計画の目標は、単に数値目標を達成することではありません。全職員のワーク・ライフ・バランス（ＷＬＢ）の実現と、性別に関係なく働きたい、働き続けたいと思うことができる職場の醸成、そして、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うことです。

そのためには、組織の仕組みや職員一人ひとりの意識の変革が必要なことから、「人材育成ビジョン」に基づく取組みと一体的に取り組んでいきます。

また、本計画をより具体的に進めていく行動指針として「ワーク・ライフ・バランス実現のための生産性向上実行計画（ＷＬＢ実行計画）」を位置付け、単年ごとに組織課題や状況変化を確認しながら取り組んでいきます。

### 【計画の全体概要】

| 根拠法令    |               | 基本方針            |                          | 実行計画                  |          | 取組みの評価・進捗管理                                                               |  |
|---------|---------------|-----------------|--------------------------|-----------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------|--|
| 女性活躍推進法 | 次世代法          | 第2次宗像市特定事業主行動計画 | ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関する取組み | 本計画において定める数値目標・取組みの内容 | WLB 実行計画 | 労働安全衛生法に基づく衛生委員会<br>・<br>宗像市庁議等に関する規程に基づく庁議<br>・<br>次世代法及び女性活躍推進法に基づく情報公表 |  |
|         | 職場環境改善に関する取組み |                 |                          |                       |          |                                                                           |  |
|         | 女性活躍支援に関する取組み |                 |                          |                       |          |                                                                           |  |

## 3 計画期間

本行動計画の期間は令和7年4月1日から令和12年3月31日までとします。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

### 【本市の特定事業主行動計画の整理】

| 国・県の動き                               | 「次世代法」に関する市の動き                            | 「女性活躍推進」に関する市の動き                                    |
|--------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| H15年 「次世代法」制定<br>（当初、平成26年度末までの次限立法） | H17年 次世代法に基づく「特定事業主行動計画」を策定               |                                                     |
| H25年 「女性の活躍推進福岡県会議」発足                |                                           |                                                     |
| H26年 「次世代法」の10年延長決定<br>（令和6年度末まで）    |                                           | H26年 自主宣言目標を公表                                      |
| H27年 「女性活躍推進法」制定<br>（令和7年度末までの次限立法）  |                                           | H27年 「女性活躍推進アクションプラン」策定<br>（庁内ワーキンググループにより）         |
|                                      | H28年 次世代法に基づく「第2次特定事業主行動計画」を策定            | H28年 「女性活躍推進アクションプラン」を改訂し、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を策定 |
|                                      | R2年 次世代法及び女性活躍推進法に基づく「宗像市特定事業主行動計画」を策定    |                                                     |
| R6年 「次世代法」の10年延長決定<br>（令和16年度末まで）    |                                           |                                                     |
|                                      | R7年 次世代法及び女性活躍推進法に基づく「第2次宗像市特定事業主行動計画」を策定 |                                                     |

#### 4 計画体系図

| 根拠法令 |         | 基本方針            |                              | 実行計画(取組みの内容・数値目標) |                                                                                                                |                                                                                            |                                                      |
|------|---------|-----------------|------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 次世代法 | 女性活躍推進法 | 第2次宗像市特定事業主行動計画 | ワーク・ライフ・バランス<br>(WLB)に関する取組み | WLB<br>実行計画       | 本計画において掲げる数値目標                                                                                                 | 主な取組内容                                                                                     |                                                      |
|      |         |                 |                              |                   |                                                                                                                |                                                                                            |                                                      |
|      |         |                 | ●時間外勤務の削減                    | WLB<br>実行計画       | ●時間外勤務時間状況:職員一人当たりの平均<br>時間外勤務時間(年間):120時間【公表】                                                                 | ●効率のよい働き方の推進<br>●メリハリのある働き方の推進<br>●管理監督職による業務把握と業務の平準化                                     |                                                      |
|      |         |                 |                              |                   | ●年次有給休暇の年間取得平均日数:15日以上<br>【公表】<br>●夏季休暇の取得率:100%<br>●男性育児休業取得率:100%【公表】<br>●出産補助休暇・育児参加のための休暇の取得率<br>:100%【公表】 | ●休暇制度の理解促進<br>●休暇が取りやすい職場環境の構築                                                             |                                                      |
|      |         |                 | ●計画的な休暇の取得                   |                   | ●健康でいきいきと働くこと<br>ができる職場づくり<br><br>●ハラスメントのない職場<br>づくり                                                          | ●ハラスメントを受けたと感じる職員の割合:0%                                                                    | ●健康的にいきいきと働くことができる職場環境の推進<br><br>●ハラスメントが生じない職場環境の構築 |
|      |         |                 |                              |                   |                                                                                                                |                                                                                            |                                                      |
|      |         |                 |                              |                   |                                                                                                                | ●男女の区別なく、個人の能力等に応じた処遇の反映<br>・採用した職員に占める女性職員の割合【公表】<br>・退職した職員の割合の男女差【公表】<br>・職員の給与の男女差【公表】 |                                                      |
|      |         |                 |                              |                   |                                                                                                                |                                                                                            |                                                      |

※【公表】…次世代法及び女性活躍推進法に基づき公表する項目

## Ⅱ 現状と課題

### 1 前計画の数値目標と現状

| 法令                                 | 区分                       | 項目                                                                       | 目標   | 現状           |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------|--------------|
| <div>次世代法</div> <div>女性活躍推進法</div> | ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取組み | (1) 育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員※の割合<br>(※当該年度に子どもが生まれた男性職員を対象) | 100% | <u>91.7%</u> |
|                                    |                          | (2) 年次有給休暇の年間取得平均日数                                                      | 15日  | <u>15.4日</u> |
|                                    |                          | (3) 時間外勤務時間年間360時間超の職員数                                                  | 0人   | <u>45人</u>   |
|                                    | 人材育成に関する取組み              | (4) 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合                                     | 80%  | <u>61.9%</u> |
|                                    |                          | (5) 現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合                                         | 50%  | <u>28.8%</u> |
|                                    |                          | (6) 女性役職者（企画主査以上）の割合                                                     | 30%  | <u>28.1%</u> |
|                                    | 職場環境改善に関する取組み            | (7) ハラスメントを受けたと感じる職員の割合                                                  | 0%   | <u>16.1%</u> |
|                                    |                          | (8) 職員の多様性※を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合<br>(※価値観や能力、生活背景など)             | 80%  | <u>67.5%</u> |
|                                    |                          | (9) 女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合                                            | 100% | <u>90.6%</u> |

## 2 各目標の達成状況とその結果から見えてくる課題

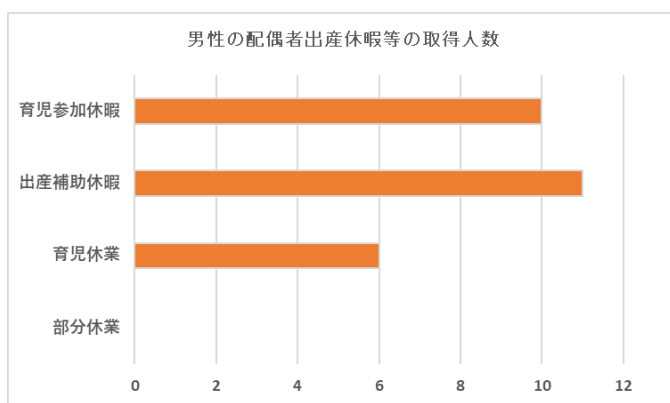
前計画の数値目標に対する達成状況並びに職員の日ごろの考えや意見を把握するために実施したアンケート（令和6年3月31日実施）による回答状況は（1）から（9）のとおりです。

### （1）育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員※の割合（※当該年度に子どもが生まれた男性職員を対象）

目標 100%

令和5年4月1日～令和6年3月31日 実績 91.7%（未達成）

前計画策定時の割合（87.5%）から4.2ポイント増加したものの、目標には達成していません。いずれの休業（休暇）も取得しなかった職員もいることから、さらなる周知が必要です。



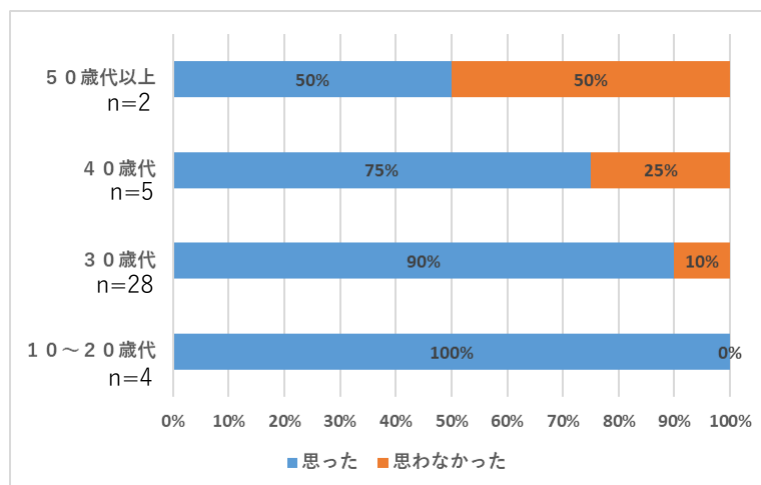
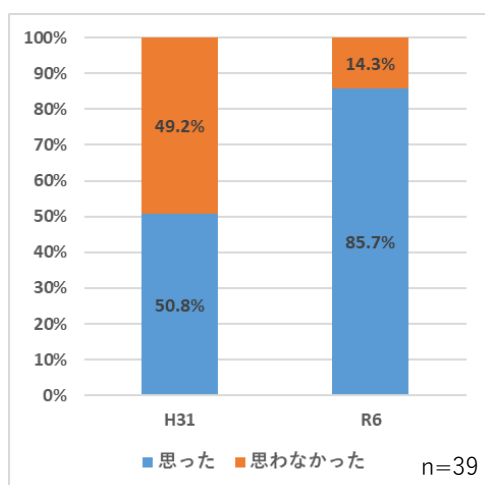
|            |       |
|------------|-------|
| 育児参加休暇平均日数 | 3.38日 |
| 出産補助休暇平均日数 | 1.79日 |
| 育児休業       | 44.3日 |
| 部分休業       | 0日    |

※休暇取得対象者 12人

### 参考 男性の育児休業について

小学生以下の子を養育する男性職員を対象に「子どもが生まれたとき、育児休業を取得したいと思いましたか」と尋ねたところ、87.1%の職員が「思った」と回答しています。前計画策定時に比べて36.3ポイント増加しており、男性の育児休業取得が当たり前の職場になりつつあります。

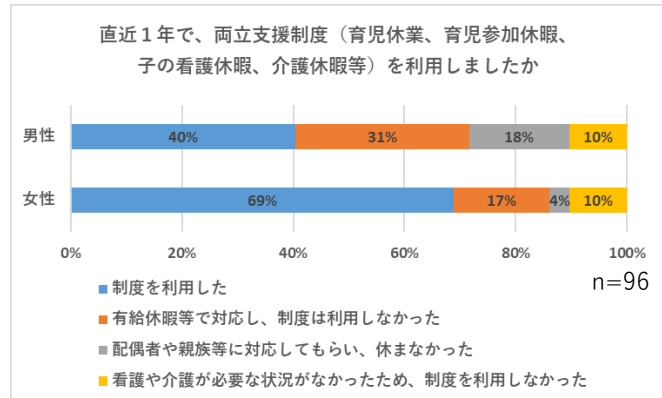
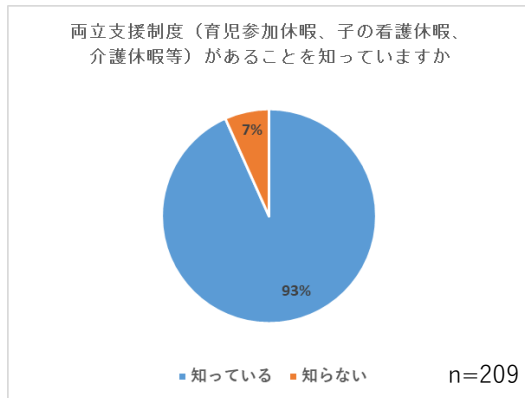
育児休業を取得したいと思ったと回答した男性



## 参考 子の看護休暇や短期介護休暇制度の認知度について

職員意識調査では、子の看護休暇や短期介護休暇の制度があることを知っていると回答した職員は全体の93%でした。前計画策定時から5ポイント増加しており制度の認知度は増加しています。

一方で、利用機会がある職員のうち「有給休暇等に対応し、制度は利用しなかった」職員が、男性31%（前回より6ポイント減）、女性17%（前回より7ポイント減）おり、制度活用について、より徹底した周知が必要です。

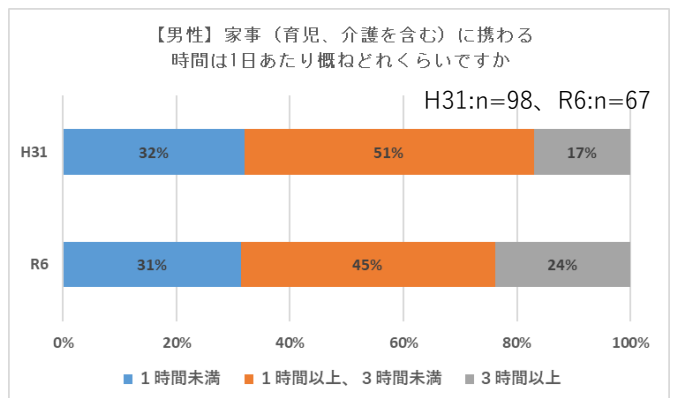
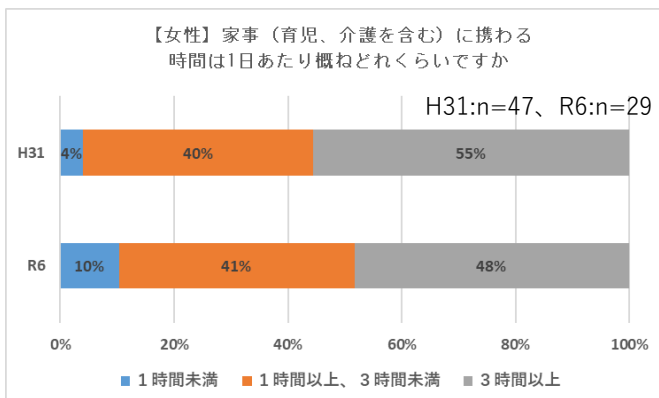
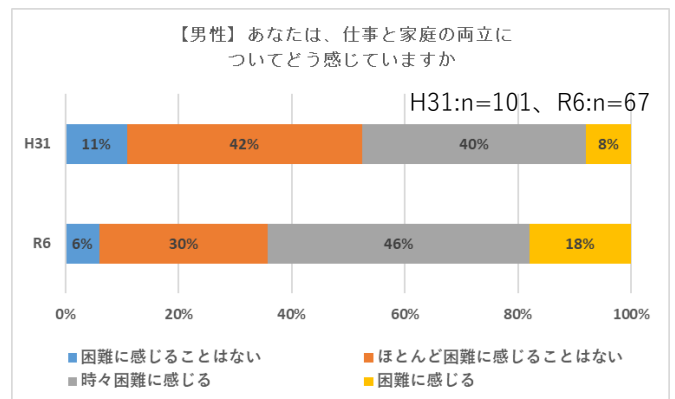
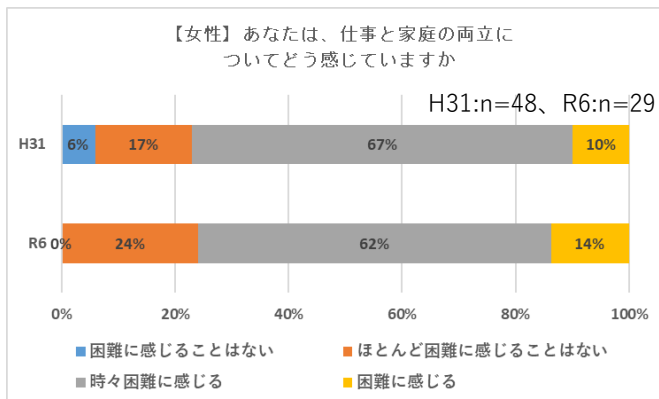


## 参考 仕事と家庭の両立について

仕事と家庭の両立について「困難を感じる」「時々困難を感じる」と回答している女性は76%（前回より1ポイント減）、男性は64%（前回より16ポイント増）でした。

一方、家事に携わる時間について「3時間以上」と回答している女性は48%（前回より7ポイント減）、男性は24%（前回より7ポイント増）でした。

男性の育児休業取得の増加や、休暇制度の認知度の増加に伴い男性の育児参加は進んでいるものの、依然として仕事と家庭の両立について困難に感じている職員は多く、メリハリのある働き方や休暇制度を取得しやすい職場づくりなど更なる取組が必要です。



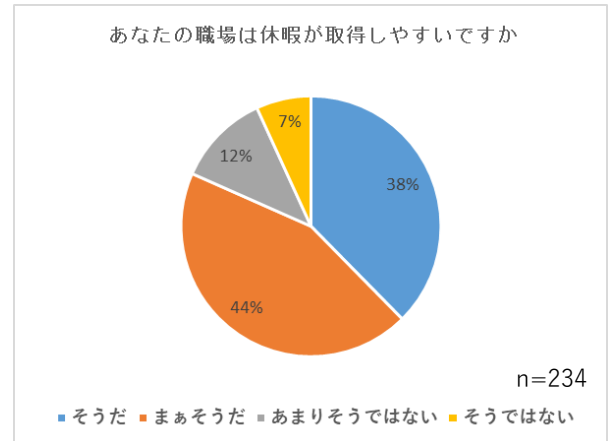
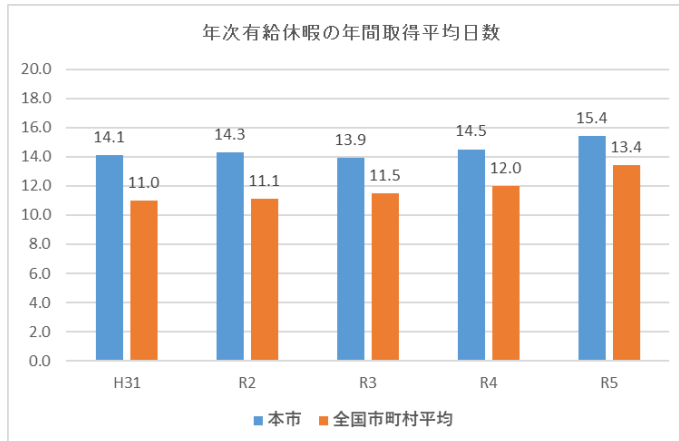
## (2) 年次有給休暇の年間取得平均日数

**目標** 15日以上

**令和5年1月1日～12月31日 実績** 15.4日 **(達成)**

年次有給休暇の年間取得平均日数は15.4日で目標を達成しました。全国の市区町村の平均と比較しても2日高い日数となっています。また、職場での休暇の取得しやすさについても、「そうだ」「まあそうだ」と肯定的な回答をした職員が8割以上であり、概ね休暇が取得しやすい職場が醸成されています。

一方で、「あまりそうではない」「そうではない」と否定的な回答をした職員も約2割おり、更なる改善が必要です。



## (3) 時間外勤務時間年間360時間超の職員数

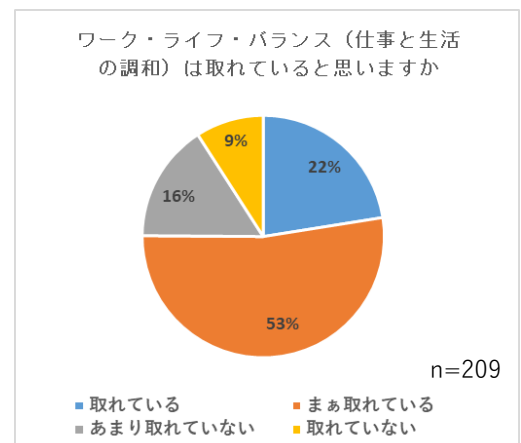
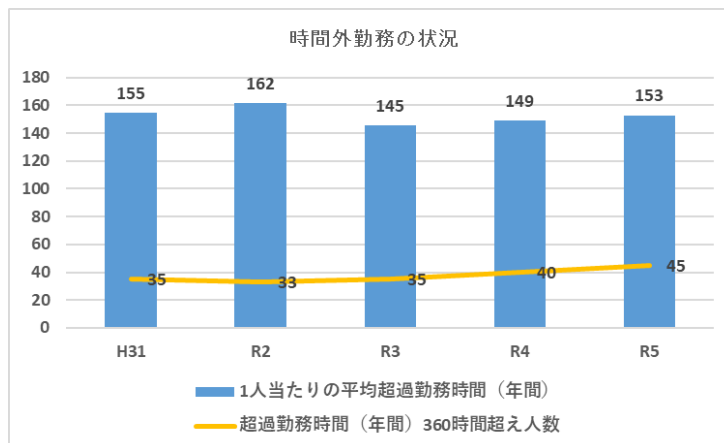
**目標** 0人

**令和5年4月1日～令和6年3月31日 実績** 45人 **(未達成)**

「時間外勤務時間年間360時間超の職員数」は45人で前計画策定時から15人増加しています。

一方で、ワーク・ライフ・バランスについて「取れている」「まあ取れている」と回答した職員は75%で前計画策定時から4ポイント増加しました。

ワーク・ライフ・バランスの状況は改善しているものの、時間外勤務時間が多い職員が増えていくことから、仕事量や仕事内容に見合った配置や組織の大きくくり化、働き方改革、仕事の見直しなど、あらゆる対策を講じる必要があります。



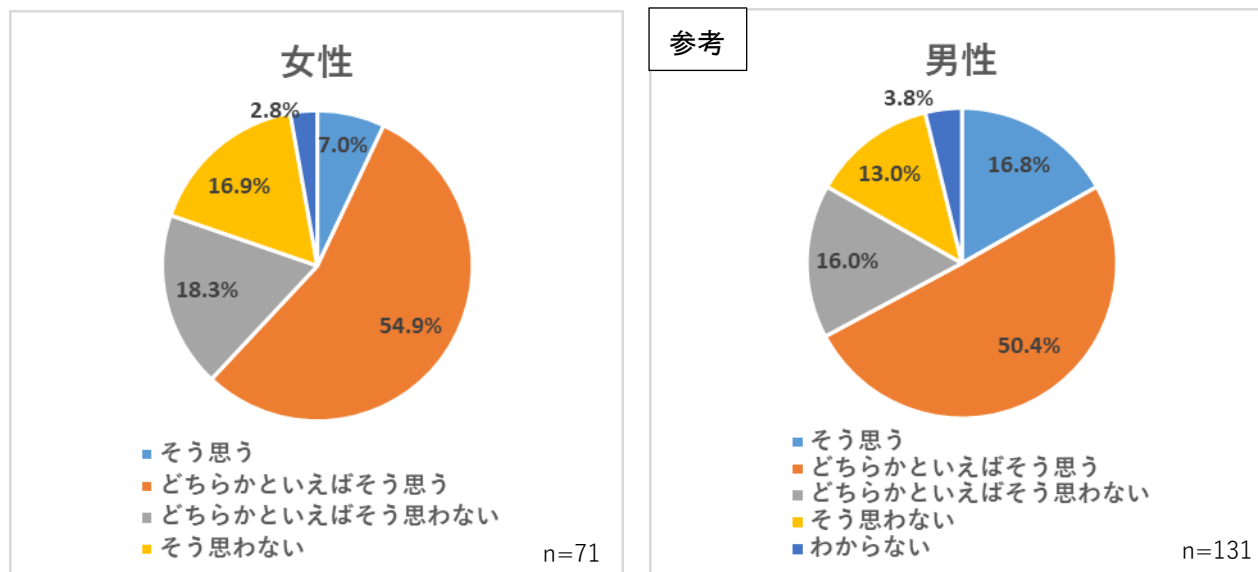
#### (4) 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合

**目標** 80%以上

**令和6年3月実施アンケート 結果** 61.9% (未達成)

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と肯定的な回答をした女性は61.9%（前回より6.6ポイント増）、男性は67.2%（前回より12.0ポイント増）でした。目標は達成しなかったものの、男女いずれも肯定的な回答が増加しました。引き続き、女性活躍の取組みを進め、全ての職員のモチベーションアップを目指します。

職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる職員の割合



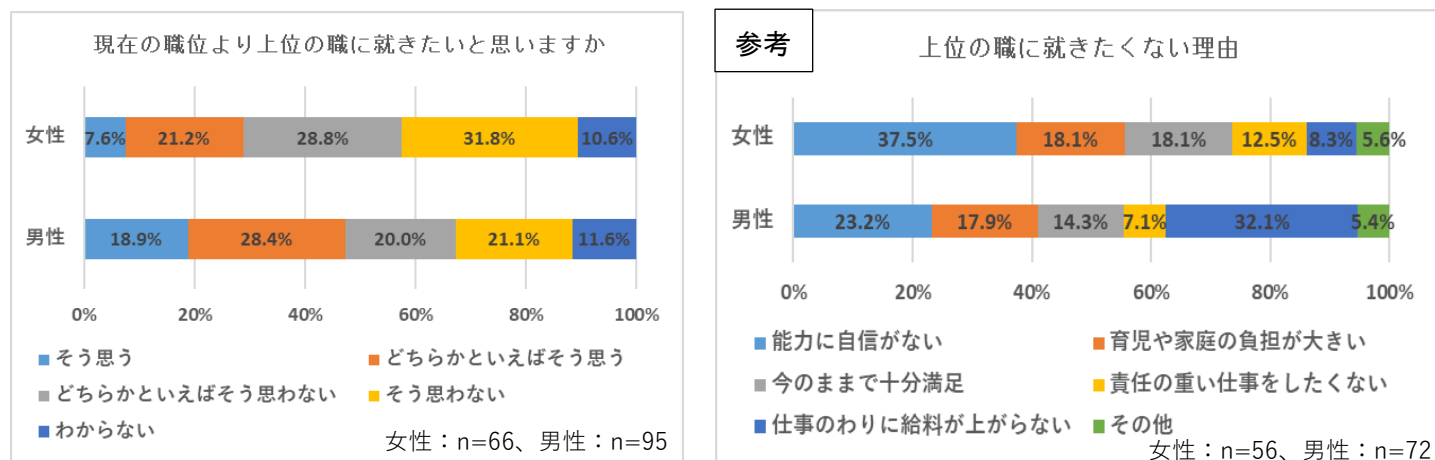
#### (5) 現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合

**目標** 50%以上

**令和6年3月実施アンケート 結果** 28.8% (未達成)

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と肯定的な回答をした女性は28.8%（前回より0.2ポイント減）、男性は47.4%（前回より18.9ポイント減）でした。

上位職に就きたくない理由として、女性は「能力に自信がない」「育児や家庭の負担が大きい」、男性は「仕事の割に給料が上がらない」「能力に自信がない」、という順で多く回答がありました。



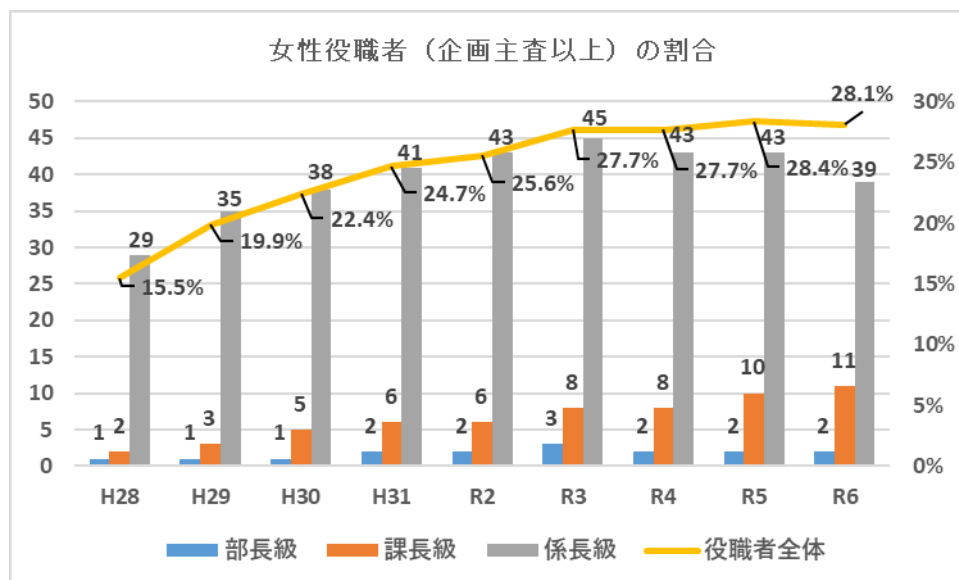
## (6) 女性役職者（企画主査以上）の割合

目標 30%以上

令和6年4月1日 現在 28.1% (未達成)

役職者（企画主査以上）に占める女性の割合は、平成28年4月時点で15.5%であったものの、積極的な登用もあり、令和6年4月時点では28.1%まで上昇しました。

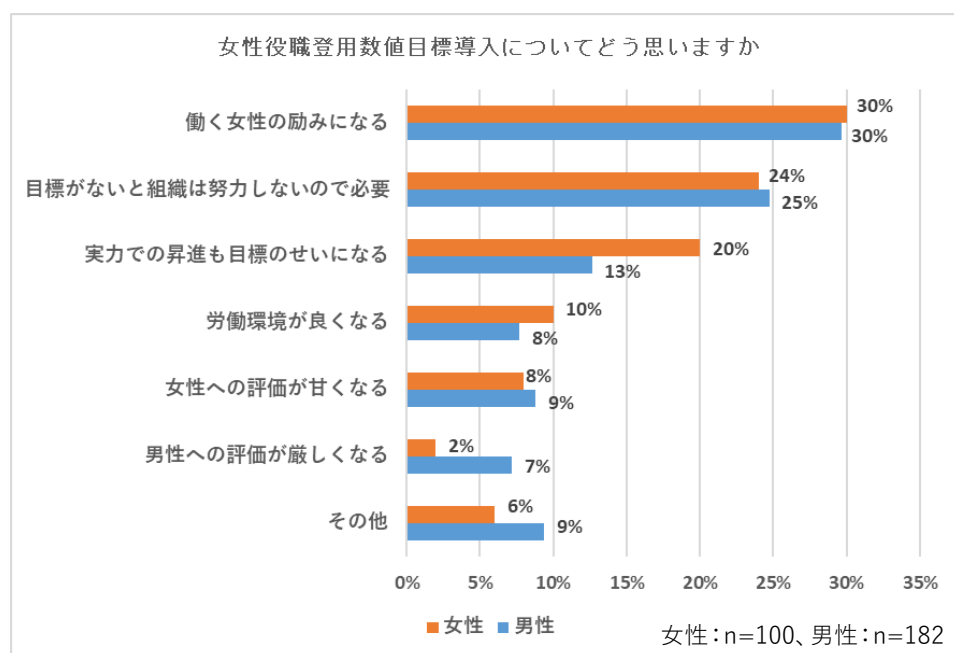
うち課長級以上の女性の人数は、平成28年4月時点では3人であったものの、令和6年4月時点では13人まで上昇しており、女性の政策形成の場への参画も進んでいます。



## 参考 女性役職登用数値目標導入についてどう思いますか

女性役職登用数値目標導入について、男女ともに「働く女性の励みになる」「目標がないと組織は努力しないので必要」という肯定的な意見が多くを占める一方、「実力での昇進も目標のせいになる」と回答した女性が20%に上り、否定的な意見も目立ちました。

女性活躍推進の取組みと併せて目的の周知も必要となっています。



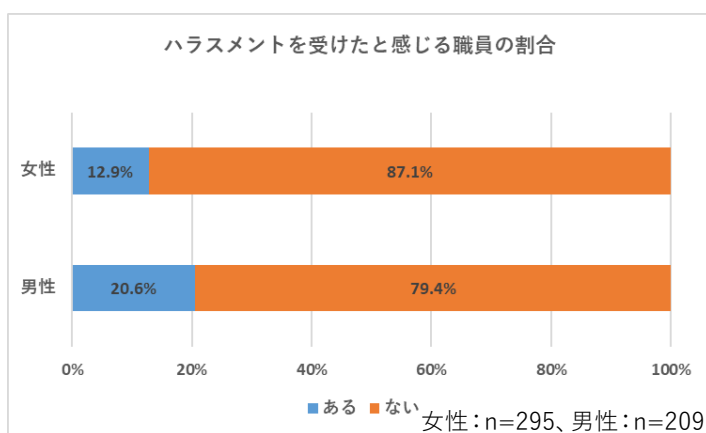
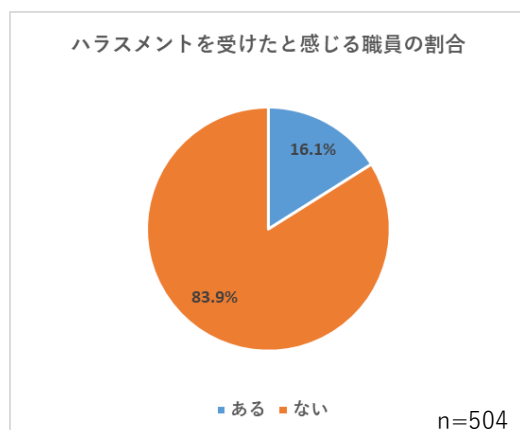
## （７）ハラスメントを受けたと感じる職員の割合

目標 0%

令和6年3月実施アンケート 結果 16.1% (未達成)

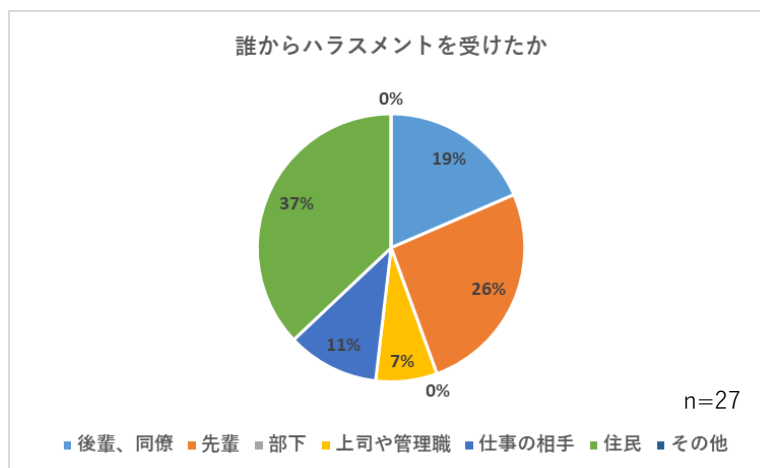
直近1年でハラスメント行為を受けたと回答した職員は16.1%でした。

また、ハラスメントを受けたと感じることについて、「ある」と回答をした女性は12.9%（前回より4.8ポイント減）、男性は20.6%（前回より2.9ポイント増）でした。



## 参考 誰からハラスメントを受けたか

直近1年でハラスメント行為を受けたと回答した職員のうち、誰からハラスメントを受けたか尋ねたところ、最も多かったのは住民で37%でした。次いで先輩が26%、後輩・同僚が19%でした。職場内外、両面からのハラスメント対策が必要です。



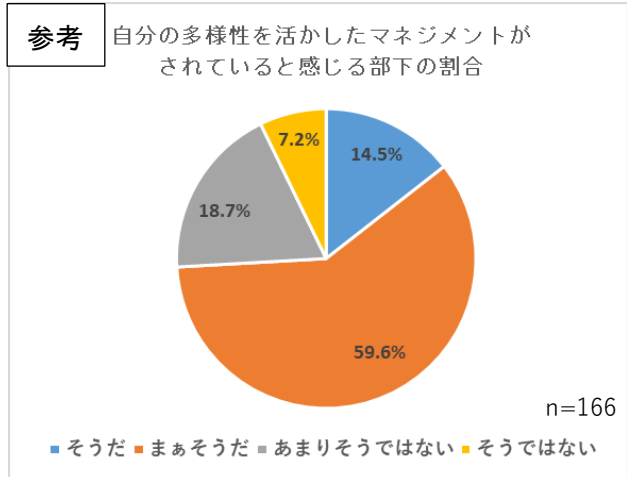
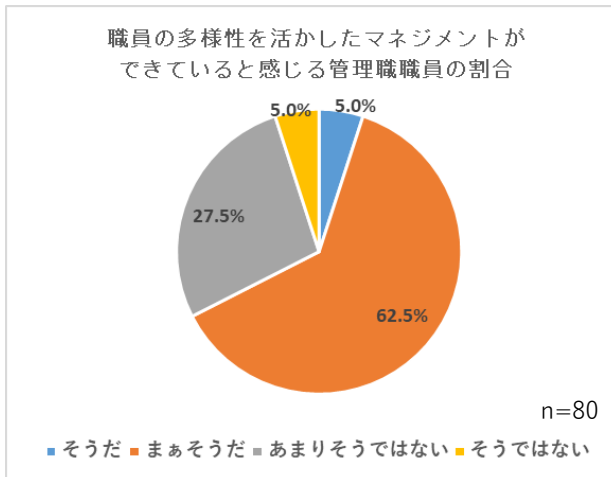
## （８）職員の多様性※を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合（※職員個人の性格、能力、生活背景等）

**目標** 80%以上

**令和6年3月実施アンケート 結果** 67.5% **(未達成)**

多様性を活かしたマネジメントができていると感じる管理職について「そうだ」「まあそうだ」と肯定的な回答をした職員は67.5%でした。

一方、係長、係員、再任用対象の「自分の多様性を活かしたマネジメントがされていると感じる部下の割合」は、「そうだ」「まあそうだ」と肯定的な回答をした職員が74.1%であり、管理職職員が自己評価するより多くの部下が個々人の多様性を活かしたマネジメントがされていると感じていることが分かります。



## （９）女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合

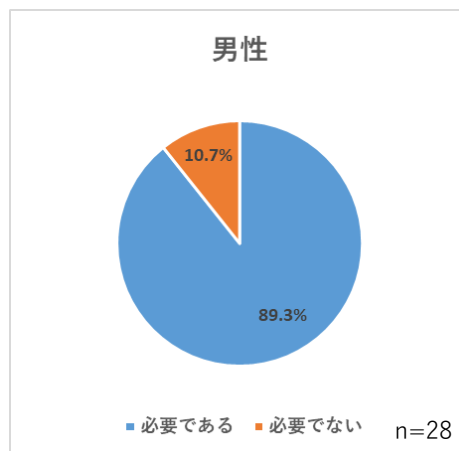
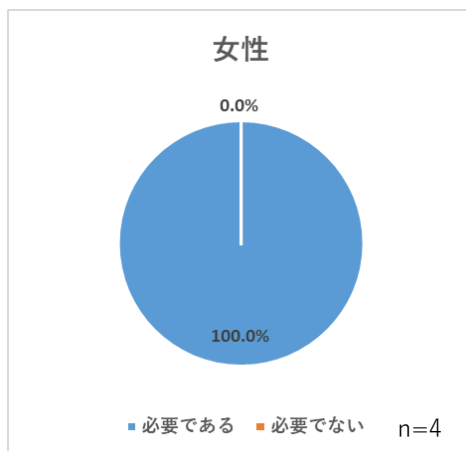
**目標** 100%

**令和6年3月実施アンケート 結果** 90.6% **(未達成)**

女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合は90.6%でした。

男女別で見ると、「必要である」と回答した女性が100%であるのに対し、男性は89.3%でした。

女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合

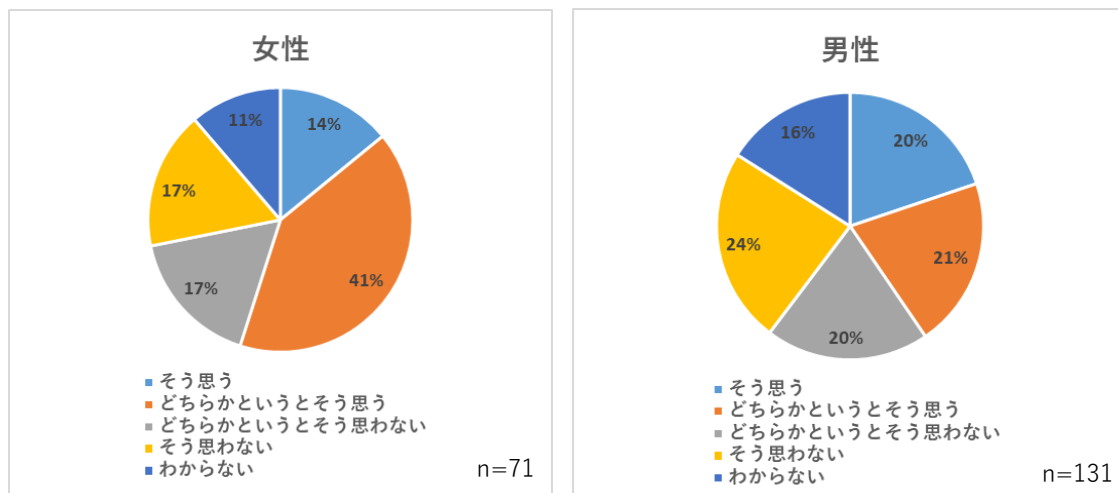


## 参考 任用や仕事で経験を積む機会に男女差があると感じる職員の割合

「そう思う」「どちらかというと思う」と回答をした女性は55%であるのに対し、男性は41%でした。

性別に関係なく、個々の職員の適性や能力などに応じた業務分担、人員配置が必要です。

任用や仕事で経験を積む機会に男女差があると感じる職員の割合



### Ⅲ 数値目標と今後の取組み

#### 1 現状分析から明らかになった課題

| 法令                  | 区分                       | 数値目標の振り返りと現状把握等から明らかになった課題                                                                                               |
|---------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 次世代法<br><br>女性活躍推進法 | ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取組み | <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務時間が多い</li> <li>・対象者全員が育児休業等を取得できていない</li> <li>・仕事と家庭の両立の難しさ</li> </ul>      |
|                     | 人材育成に関する取組み              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・昇任意欲のある女性職員が3割程度</li> <li>・女性が感じるキャリアへの不安</li> <li>・やりがいを感じている職員が6割程度</li> </ul> |
|                     | 職場環境改善に関する取組み            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場でのハラスメントの発生</li> <li>・男性の女性活躍推進の取組みへの理解不足</li> </ul>                           |

## 2 数値目標と主な取組内容

### (1) ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取組み

| 区分                       | 取組方針      | 数値目標                                                                                                                                                              | 主な取組内容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取組み | 時間外勤務の削減  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●職員一人当たりの平均時間外勤務時間(年間):120時間</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●効率のよい働き方の推進</li> <li>・ノウハウの共有</li> <li>・業務のマニュアル化</li> <li>・職員研修の実施</li> <li>・業務改善の徹底</li> <li>●メリハリのある働き方の推進</li> <li>・定時退庁の取組み拡大</li> <li>・会議時間の短縮</li> <li>・仕事の締切の相互確認</li> <li>●管理監督職による業務把握と業務の平準化</li> <li>・退庁時の業務状態確認</li> <li>・定時退庁日の退庁確認</li> <li>・時間外勤務状況の把握</li> </ul> |
|                          | 計画的な休暇の取得 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●年次有給休暇の年間取得平均日数:15日以上</li> <li>●夏季休暇の取得率:100%</li> <li>●男性職員の育児休業取得率:100%</li> <li>●出産補助休暇・育児参加のための休暇の取得率:100%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●有給休暇・夏季休暇の取得推進</li> <li>・年間取得日数5日未満の職員数:0人</li> <li>・年次有給休暇、夏季休暇の取得目標と取得率の見える化</li> <li>●育児休業・出産補助休暇・育児参加のための休暇の取得推進</li> <li>・両立支援制度ハンドブックの定期的な改訂・周知</li> <li>・育児休業者への適宜面接</li> <li>・育児休業代替職員の適正配置</li> </ul>                                                                    |

(2) 職場環境改善に関する取組み

| 区分            | 取組方針                  | 数値目標                    | 主な取組内容                                                                                                                                                               |
|---------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 職場環境改善に関する取組み | 健康でいきいきと働くことができる職場づくり |                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>●健康でいきいきと働くことができる職場環境の推進</li> <li>・職場の健康維持</li> <li>・健康診断・職場診断結果の活用</li> <li>・相談窓口の周知</li> <li>・組織のワークエンゲージメントを高める</li> </ul> |
|               | ハラスメントのない職場づくり        | ●ハラスメントを受けたと感じる職員の割合:0% | <ul style="list-style-type: none"> <li>●ハラスメント対策等に関する研修の実施</li> <li>・ハラスメント防止のための啓発活動の実施</li> <li>・カスタマーハラスメント対策研修の実施</li> </ul>                                     |

(3) 女性活躍支援に関する取組み

| 区分            | 取組方針             | 数値目標                                                                                                               | 主な取組内容                                                                                                                                                                  |
|---------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 女性活躍支援に関する取組み | キャリア形成の支援        | <ul style="list-style-type: none"> <li>●女性役職者(企画主査以上)の割合:30%</li> <li>●現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合:50%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●管理職職員の意識改善</li> <li>・女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合:100%)</li> <li>●キャリア形成の支援</li> <li>・キャリア形成研修等の実施</li> </ul>                      |
|               | 多様な業務経験の付与       | ●職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合:80%                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>●男女の区別なく、個人の能力・意欲に応じた人員配置等</li> <li>・職員調書や面談に基づく職員の生活背景に応じた人事異動</li> <li>・個人の適性に応じた業務の割り当てを実施</li> </ul>                         |
|               | 女性の就業生活における活躍の支援 |                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>●男女の区別なく、個人の能力等に応じた処遇の反映(以下3点の状況の変遷を追いながら取組む)</li> <li>・採用した職員に占める女性職員の割合</li> <li>・退職した職員の割合の男女差</li> <li>・職員の給与の男女差</li> </ul> |

### 3 「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づく情報公表項目について

次世代法第19条第6項並びに女性活躍推進法第19条第6項及び第21条の規定による情報公表項目は以下の7項目とします。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ④ 職員の給与の男女の差異
- ⑤ 職員（任期の定めのない職員）の離職率の男女の差
- ⑥ 育児休業を取得した職員の割合と男女別の平均取得期間（分布状況）
- ⑦ 出産補助休暇又は育児参加休暇を取得した男性職員の割合と平均取得日数
- ⑧ 職員（時間外手当が支給されない職員を除く）の超過勤務の状況