次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

かすみがうら市特定事業主行動計画

令 和 ８ 年 ４ 月

か す み が う ら 市

目　　次

はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -1-

Ⅰ　基本方針 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -2-

１　目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -2-

２　計画期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -2-

３　計画の策定主体等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・ -2-

４　計画の推進体制 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -2-

Ⅱ　行動計画の現状把握と課題分析 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -3-

Ⅲ　取組内容と目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -12-

基本項目 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -12-

目標項目 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -12-

Ⅳ　まとめ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ -14-

はじめに

我が国では急速な少子化や女性の社会進出が進む中、子どもたちが健やかに育つ環境整備が喫緊の課題です。これを受け、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（次世代法）が施行され、地方公共団体を含む特定事業主に対し、職員の子育て支援計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられました。

さらに、平成 27 年には女性活躍推進法が施行され、地方公共団体は女性の活躍推進計画の策定も求められ、当初は両法律とも 10 年の時限措置とされていましたが、その後の社会情勢や課題の継続を踏まえ、次世代法は令和 17 年３月 31 日まで、女性活躍推進法は令和 18 年３月 31 日まで、それぞれ 10 年間の延長が決定されています。

本市では平成 17 年度から行動計画を策定し、令和 2 年度までの計画期間で多様な両立支援策を進め、令和 2 年の女性活躍推進法改正に伴い計画の基本方針や内閣府令が見直され、令和３年度から令和７年度の新たな計画期間で改訂した行動計画を策定し両立支援の取り組みを進めてきました。

今回の延長に伴う主な見直し内容としては、育児・介護休業の取得促進に加え、育児休業の男性取得率の向上や柔軟な働き方の推進がより強調されています。また、男女双方が育児に参加しやすい環境づくりを進めるため、男性の育児休業取得を促す職場風土の醸成も重要視されています。

さらに、職場環境の改善では、女性が職場での能力を十分に発揮しやすい環境整備や、ハラスメント対策の強化、管理職への女性登用推進など、女性活躍の基盤づくりが明確に示されています。

これらの改正や指針を踏まえ、本市では職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境を整備するとともに、女性職員がその能力を十分に発揮し、ますます活躍できるよう取組みを一層推進し、次世代育成支援と女性活躍推進の両輪で多様な人材が輝く職場環境の整備に努めてまいります。

令和８年４月

かすみがうら市長
かすみがうら市議会議長
かすみがうら市教育委員会
かすみがうら市農業委員会
かすみがうら市代表監査委員
かすみがうら市消防長

Ⅰ　基本方針

１　目　的

（1） 次世代育成支援対策推進法の行動計画策定指針が示す基本的視点に基づき、職員が仕事と子育て（家庭）との両立をしやすい環境を整備するとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や男性が子育てを積極的に行うことが男性の育児休業取得をはじめとする取得促進を含めたニーズに即した支援策を展開します。

（2） 女性活躍推進法における基本方針を踏まえ、かすみがうら市男女共同参画計画と連携し、女性職員における中長期的キャリア形成支援によって職業生活において活躍できるよう推進します。また、ハラスメント防止や多様な勤務形態の導入など、職場環境の改善を図ることで、女性がその個性と能力を最大限に発揮し活躍できる体制を強化します。

２　計画期間

計画期間は、令和８年４月１日から令和１３年３月 31 日までの５年間を計画期間とします。

なお、社会経済情勢の変化や国の掲げる行動計画策定指針の改定等が行われた場合においては、必要に応じて内容の見直しを行うこととします。

３　計画の策定主体等

（1）行動計画の策定主体

特定事業主（かすみがうら市長、かすみがうら市議会議長、かすみがうら市教育委員会、かすみがうら市農業委員会、かすみがうら市代表監査委員、かすみがうら市消防長）の連名で、本計画を策定します。

（2）数値目標の設定

計画の実効性を高めるため、これまでの実績を踏まえて数値目標を設定します。

４　計画の推進体制

各任命権者は、本計画の趣旨と具体的な取組内容を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する最新の情報発信や啓発活動を積極的に行います。男女問わず育児・介護と仕事の両立を支援する職場体制の強化に努めます。

さらに、各所属長は本計画の意義と内容を十分に理解し、所属職員に対して計画に掲げる各行動を率先して推進するとともに、働きやすい職場風土の醸成に努め、多様な働き方を尊重し、仕事と子育てが両立しやすい環境づくりを一層進めます。

Ⅱ　行動計画の現状把握と課題分析

【目標①】
令和７年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%（５年間で７人）以上にする。

【育児休業取得状況】

対象年度	対象者数		育児休業取得者		育児休業取得率		特別休暇取得者		特別休暇取得率	
	男（人）	女（人）	男（人）	女（人）	男（%）	女（%）	男（人）	女（人）	男（%）	女（%）
R1	13	1	1	1	7.7	100.0	4	－	30.8	－
R2	8	0	0	0	0	0	5	－	62.5	－
R3	13	2	0	2	0	100.0	11	－	84.6	－
R4	19	3	1	3	5.3	100.0	19	－	100	－
R5	11	4	3	4	27.3	100.0	11	－	100	－
R6	8	2	3	2	37.5	100.0	8	－	100	－
計	72	12	8	12	11.1	100.0	58	－	80.6	－

「妊娠中、出産後における配慮」において、次の４つの視点から取り組み実施。

・４つの視点
（1）働きやすい職場環境づくり
（2）男性職員の育児参加（休暇取得）の促進
（3）育児休業取得促進のための環境整備
（4）子の看護休暇の取得促進

■現状把握

かすみがうら市における令和元年度（R1）から令和６年度（R6）にかけての育児休業取得状況をみると、次のような傾向が認められます。

女性職員の育児休業取得率は一貫して高い水準を維持しており、取得対象となった職員の全員が取得しています。

一方、男性職員の育児休業取得率は依然として低く、年度ごとに大きなばらつきが見られます。

R5・R6 では男性の取得率が上昇傾向を示しているものの、依然として女性と比べて低い水準にとどまっているが、目標とする 10%を達成した状況となっています。

■課題分析

1. 男性職員の育児休業取得促進に関する制度利用のギャップ

男性職員の育児休業取得率は依然として全体で 1～3 割程度にとどまり、制度の存在は認知されていても、実際の利用には至っていない層が一定数存在する。制度対象者のうち取得に至らない背景には、職場内の意識や風土、代替要員の不足、取得しづらい業務体制などが影響している可能性が高い。

2. 職場文化・管理職の理解と支援不足

男性の育児休業取得を促進するためには、上司・管理職による積極的な働きかけや制度活用を後押しする職場風土の醸成が必要となる。取得率のばらつきはこうした内部的な支援体制の整備不足と考えられ、体制整備が、さらなる取得率向上につながる可能性がある。

■今後に向けた対応の方向性

1. 職場内意識改革と取得促進の広報強化

男性職員への個別周知や制度の紹介、取得事例の共有などを通じ、取得しやすい雰囲気づくりを促進する。

管理職研修等により、取得希望者を積極的に支援する意識を浸透させる。

2. 業務の平準化・代替体制の整備

育児休業に伴う業務調整体制整備や、チーム単位での業務分担や代替え職員の配置等による体制及び制度づくり。

3. 柔軟な取得形態の明示と運用支援

育児休業の取得対象者に対して個別に具体的な例を明示し、実際に使いやすい制度として運用支援を行う。

【目標②】
令和７年度末までに、各月平均の時間外勤務時間を 10 時間以内に、年休取得日数を 13 日以上にする。

【時間外勤務状況】

対象年度	職員数（人）※平均	職員数（人）※延べ	月45時間超100時間未満（人）	月45時間超100時間未満（割合）	月100時間以上(人)	月100時間以上（割合）	総時間数（時間）	時間/年	時間/月
R1	169	2,028	67	3.3%	5	0.2%	23,512	139.1	11.6
R2	194	2,322	30	1.3%	3	0.1%	16,190	83.7	7.0
R3	193	2,319	58	2.5%	9	0.4%	24,420	126.4	10.5
R4	200	2,399	78	3.3%	10	0.4%	27,472	137.4	11.5
R5	223	2,676	35	1.3%	0	0.0%	20,283	91.0	7.6
R6	231	2,772	47	1.7%	7	0.3%	24,609	106.5	8.9
平均	202	2,419	53	2.2%	5.7	0.2%	22,748	113	9.4

【年次有給休暇取得状況】

対象年度	総取得日数（日）	全対象職員数（人）	平均取得日数（日）
R1	2,726	236	11.6
R2	2,951	251	11.8
R3	3,137	252	12.5
R4	3,363	244	13.8
R5	3,597	244	14.7
R6	4,139	309	13.4
平均	3,319	256	13.0

「子育てしやすい職場環境づくり」において、次の３つの視点から取り組みを実施。

・３つの視点
（1）超過勤務の把握
（2）時間外勤務縮減の推進
（3）年次休暇等の取得促進

■現状把握

1. 時間外勤務時間の状況

対象期間（R1～R6）における月 45 時間超の時間外勤務者の割合は、年度によって変動があるものの概ね 1.3～3.3%の範囲で推移。特に R1 および R4 では 3.3%と比較的高い水準となっている。

月 100 時間以上の長時間労働者は、R1～R4 までは毎年度 0.1～0.4%存在し、R5 は 0%であったものの R6 で再び 0.3%に増加している。

総時間数では R4 が最も多く 27,472 時間となっており、年間・月間平均時間外勤務時間もそれに準じて高い値（年間約 113時間、月間約 9.5 時間）を示している。

R5 以降、時間外勤務の総時間数や長時間労働者割合は減少傾向が見られるものの、R6 で再び増加している。

2. 年次有給休暇取得の状況

年次有給休暇の総取得日数は年々増加傾向にあり、R1 の 2,726 日から R6 は 4,139 日に増加。

対象職員数は増加傾向にあり、平均取得日数も R1 の 11.6 日から R6 には 13.4 日へと増加している。着実に休暇取得促進の成果が現れ、目標を達成できている。

ただし、平均取得日数 13.0 日は法定付与日数（10 日～20 日程度）と比較すると改善の余地があり、特に職員のワーク・ライフ・バランスの確保に向けて、さらなる推進が必要である。

■課題分析

1. 長時間労働の継続的存在

月 45 時間超の時間外勤務者が一定割合存在することは、過重労働のリスクが依然として残ることを示している。

月 100 時間以上の勤務者が毎年 0.1～0.4%存在し、特に R6 で皆増している点は、過労死ラインとされる水準の労働が依然存在することを示唆している。労働時間の適正管理や業務の効率化、代替要員の確保などの対策が必要と言える。

2. 年次有給休暇取得率の向上余地

平均取得日数の増加傾向であるものの、取得率向上に向けた計画的な休暇取得推進が更に今後の課題と言える。取得促進に向け、職場の休暇取得推進体制の強化や管理職の意識改革、取得しやすい環境づくりが求められる。

3. 健康管理と働き方の見直し

長時間労働と低い有給取得の両面から、職員の健康保持・増進に対するリスクが残存することからストレスチェックやメンタルヘルス対策、健康診断の充実などの対策強化が必要と言える。

■今後に向けた対応の方向性

1. 長時間労働者の早期把握と継続的なフォローアップ強化

勤退管理システムの精緻化と長時間労働者への専門家による面談・健康管理の徹底。

2. 業務の効率化と平準化の推進

課内の業務を適切に把握し、繁忙期の業務調整、作業効率向上に向けた取組、真に必要な場合は、会計年度任用職員等による代替要員の確保。

3. 年次有給休暇取得の促進策強化

計画的付与の推進や休暇取得の権利周知、職場風土の改善。

4. 健康管理体制の充実とメンタルヘルスケアの強化

産業医等専門家との連携強化や職員の健康相談体制の充実。

【目標③】
令和７年度末までに、課長級以上に占める女性割合を、9%以上にする。

「女性職員の活躍推進」において、次の４つの視点から取り組みを実施。

・４つの視点
（1）女性職員の職業活動における活躍に関する状況
（2）活躍推進のための環境整備
（3）多様な働き方の尊重
（4）ハラスメント等に関する対策

【職員男女別の状況】

対象年度	行政職				消防職		全体計			
	男（人）	女（人）	小計（人）	女性割合（%）	男（人）	女（人）	男（人）	女（人）	小計（人）	女性割合（%）
R1	208	113	321	35.2	84	0	292	113	405	27.9
R2	209	104	313	33.2	84	0	293	104	397	26.2
R3	225	110	335	32.8	82	0	307	110	417	26.4
R4	219	96	315	30.5	83	0	302	96	398	24.1
R5	219	108	327	33.0	85	0	304	108	412	26.2
R6	210	112	322	34.8	84	0	294	112	406	27.6
平均	215	107	322	33.2	84	0.0	299	107	406	26.4

【新規採用職員男女別の状況】

対象年度	行政職				消防職		全体計			
	男（人）	女（人）	小計（人）	女性割合（%）	男（人）	女（人）	男（人）	女（人）	小計（人）	女性割合（%）
R1	11	3	14	21.4	4	0	15	3	18	16.7
R2	5	4	9	44.4	4	0	9	4	13	30.8
R3	4	2	6	33.3	5	0	9	2	11	18.2
R4	4	2	6	33.3	4	0	8	2	10	20.0
R5	4	4	8	50.0	3	0	7	4	11	36.4
R6	2	9	11	81.8	2	0	4	9	13	69.2
平均	5	4	9	44.4	4	0.0	9	4	13	30.8

【行政職級別職員男女別の状況】

行政職	R1			R2			R3			R4			R5			R6		
	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）
7級	12	0	0.0	11	0	0.0	11	0	0.0	11	0	0.0	11	0	0.0	10	0	0.0
6級	35	0	0.0	33	2	5.7	32	2	5.9	30	0	0.0	31	0	0.0	30	2	6.3
管理職	47	0	0.0	44	2	4.3	43	2	4.4	41	0	0.0	42	0	0.0	40	2	4.7
5級	37	4	9.8	43	2	4.4	44	2	4.3	45	5	10.0	45	6	11.8	44	7	13.7
4級	51	21	29.2	48	19	28.4	44	18	29.0	42	16	27.6	40	15	27.3	41	17	29.3
3級	24	44	64.7	22	43	66.2	25	42	62.7	26	43	62.3	27	45	62.5	24	42	63.6
2級	20	19	48.7	24	24	50.0	29	17	37.0	32	18	36.0	27	17	38.6	27	16	37.2
1級	28	14	33.3	27	14	34.1	24	15	38.5	18	14	43.8	19	12	38.7	17	18	51.4
再任用	0	3	100.0	0	5	100.0	11	6	35.3	10	4	28.6	15	9	37.5	13	6	31.6
業務員	1	8	88.9	1	8	88.9	5	8	61.5	5	8	61.5	4	4	50.0	4	4	50.0
合計	208	113	35.2	209	117	35.9	225	110	32.8	219	108	33.0	219	108	33.0	210	112	34.8

【消防職級別職員男女別の状況】

消防職	R1			R2			R3			R4			R5			R6		
	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）	男性（人）	女性（人）	女性割合（%）
7級	2	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	0	0.0
6級	4	0	0.0	5	0	0.0	5	0	0	5	0	0.0	4	0	0.0	4	0	0.0
管理職	6	0	0	6	0	0.0	6	0	0	6	0	0.0	5	0	0	5	0	0
5級	15	0	0.0	12	0	0.0	9	0	0.0	9	0	0.0	9	0	0.0	9	0	0.0
4級	25	0	0.0	26	0	0.0	25	0	0.0	25	0	0.0	27	0	0.0	27	0	0.0
3級	13	0	0.0	11	0	0.0	12	0	0.0	16	0	0.0	15	0	0.0	15	0	0.0
2級	14	0	0.0	18	0	0.0	17	0	0.0	13	0	0.0	14	0	0.0	14	0	0.0
1級	11	0	0.0	11	0	0.0	13	0	0.0	14	0	0.0	15	0	0.0	14	0	0.0
合計	84	0	0.0	84	0	0.0	82	0	0.0	83	0	0.0	85	0	0.0	84	0	0.0

■現状把握

1. 職員数と女性割合の推移

行政職の女性割合は 30%台で推移し、R6 は 34.8%とやや増加傾向にあるが、大きな変化はない。（消防職は男性のみで女性職員の採用・在籍はゼロ。）

全体の女性割合は 24～28%の間で推移し、R6 は 27.6%となっている。

2. 新規採用における女性割合

行政職の新規採用における女性割合は R1 の 21.4%から R6 には 81.8%に大幅に増加。女性採用の積極化が明確に示されている。（消防職では新規採用の応募に女性はゼロ。）全体では R6 に女性割合 69.2%となり、新規採用面では女性登用が進んでいる。

3. 階級別の女性割合

行政職においては、下級職（３級以下）で女性割合が高く（約 30～60%台）、上級職管理職では女性割合が 6%程度に留まる。

上位階級で女性が非常に少なく、女性の管理職登用はまだ限定的。消防職は全階級で女性職員はゼロであり、男女格差が極めて顕著である。

■課題分析

1. 女性職員の採用は進んでいるが管理職登用が遅れている

新規採用における女性割合の増加は非常に好ましいが、女性が管理職や上級職へ昇進する割合が依然として低いことは、女性のキャリア形成における障壁を示唆している。

女性の活躍推進には採用を含めた、キャリア支援・意識改革・働きやすい職場環境整備が不可欠である。

2. 消防職における男女格差の是正

消防職は依然として女性の採用・登用が皆無であり、職務環境の硬直性等が課題となっている。女性の採用促進や職場環境の改善、ロールモデル創出など、多様な人材活用の視点から抜本的な改革が必要である。

3. 管理職登用に関する意識改革と制度整備

女性管理職の増加を目指すための目標設定や登用評価基準の明確化、キャリアアップ支援の強化が求められる。また、育児・介護支援制度や働き方改革を推進し、女性が働き続けやすい職場づくりも重要で、組織全体の意識向上を図る。

■今後に向けた対応の方向性

1. 女性職員の採用と管理職への積極的登用

女性の職員採用は、引き続き継続して行われるとともに、入庁時から管理職への登用を意識させ、キャリアアップを目指せるキャリア支援、意識改革を図る。

2. 消防職における女性の参画

人材活用や男女共同参画の推進、地域の防災力強化の観点等から消防職においても女性職員の採用に取り組み、多様な人材が活躍できる環境づくりに努める。

3. 女性が活躍できる職場環境の整備と支援体制の強化

育児・介護支援制度の充実や働き方改革を推進し、キャリアアップ支援や多様な働き方の導入を通じて、女性職員が安心して働き続けられる職場環境を整備する。

Ⅲ　取組内容と目標

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画では達成すべき目標を設定することが求められており、特に次世代法では職員の育児休業取得状況や勤務時間に関する数値を用いた定量的な目標設定が義務付けられています。

第５次行動計画においては、「Ⅱ　行動計画に現状把握と課題分析」の内容を踏まえて、第４次行動計画の目標、市男女共同参画計画の内容、市の実情を踏まえながら、計画期間内に達成を目指す具体的な目標を定め、これに基づいて仕事と子育ての両立支援及び女性職員の活躍推進に資する職場環境づくりに向けた取組を推進し、目標達成に努めます。

●基本項目

各種制度の周知と職場環境の整備

仕事と家庭の両立を支援するための制度（育児休業、介護休業、特別休暇、短時間勤務制度など）は、利用する職員本人だけでなく、全ての職員がその趣旨を正しく理解する必要があります。また、制度を活用する際には、職場全体の状況を適切に見極め、業務運営に支障をきたさないよう調整を行うとともに、互いに支援し合う職場風土の醸成も求められます。

所属長は、これらの制度が円滑に活用されるよう促進し、本計画に掲げる目標達成に向けて積極的に取り組みます。また、全職員への周知徹底を図るため、情報発信を積極的に行い、多様な働き方やライフスタイルを尊重する職場環境の実現を目指します。

これにより、育児・介護などの家庭責任と職務との両立が可能となり、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる職場づくりが推進されます。職場全体での相互理解と協力体制の構築は、男女共同参画社会の実現および職員のワーク・ライフ・バランス向上に寄与することになります。

●目標項目

１．超過勤務の把握と縮減推進

所属長は、職員の時間外勤務状況を日常的に把握し、長時間労働の早期発見と迅速な対応に努めます。特定の職員や担当に業務が偏ることがないよう、業務分担や担当間の応援体制の見直しを積極的に行い、職員の負担軽減を図ります。

さらに、繁忙期の業務調整や事務事業の合理化・効率化を進め、新規事業については必要性を十分に検討した上で実施し、過重労働の恒常化を防止します。

【目標①】
令和１２年度末までの、各年度の各月平均の時間外勤務時間を１０時間以内に削減する。　（該当：次世代法、女性活躍法）

2. 年次有給休暇の取得促進

所属長は、職員が抵抗感なく年次休暇を取得できる職場環境の醸成に努めます。個別の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員には積極的に取得を促します。

特に、ゴールデンウィークや夏季休暇の前後、週休日の前後に連続休暇を取得しやすい体制を整え、計画的な休暇取得を推進します。

【目標②】

令和 12 年度末までの、職員の各年度の年次有給休暇平均取得日数を 13 日以上に増加させる。　**（該当：次世代法、女性活躍法）**

3. 女性職員の活躍推進と環境整備

女性職員の視点を活かした行政サービスの向上のため、女性の職業生活における活躍を積極的に推進します。女性が持つ多様な能力を十分に発揮できるよう、女性職員を対象とした研修の充実や女性同士の交流の場の提供を行い、管理職登用に対する心理的障壁の解消に努めます。

また、女性管理職のロールモデル育成を進めるとともに、育児・介護等の多様な家庭状況に対応可能な柔軟な働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。

【目標③】

令和 12 年度末までに女性管理職割合を 10%以上に引き上げる。

（該当：女性活躍法）

4. 多様な働き方の尊重と支援

育児・介護等の状況に応じて、柔軟に活用できる環境を整備し、全職員が働きやすい職場づくりを目指します。所属長は制度の周知徹底と利用しやすい職場風土の醸成に努めます。

【目標④】

令和 12 年度末までに育児休業取得率を男性職員で 50%以上に引き上げる。
女性職員は引き続き 100%取得を維持する。　**（該当：次世代法、女性活躍法）**

５．ハラスメント対策の強化

あらゆるハラスメントは決してあってはなりません。無意識の言動を含め、不適切な認識や行動があれば自ら省みて根本から改めなければなりません。全職員が「ハラスメントは絶対に行ってはならない」という厳然たる認識を持つことを前提に、防止規程に基づき相談窓口を適切に運用し、迅速かつ厳正な対応を徹底するとともに、相談者のプライバシーと安全を最大限に守ります。さらに、全職員に対して定期的な研修等により、ハラスメントの根絶と誰もが安心して働ける健全な職場づくりに努めます。

【目標⑥】
各ハラスメントに関する研修を実施し、令和 12 年度末までに全職員が受講する。
（該当：女性活躍法）

Ⅳ　まとめ

本計画は、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法の理念に基づき、かすみがうら市の現状や課題を踏まえた具体的な数値目標を設定することで、職員一人ひとりの健康と働きやすさの向上を図るとともに、性別にかかわらず能力を十分に発揮できる環境づくりを通じて、男女の均等な活躍の促進を目指すものです。

さらに、社会情勢や職員ニーズの変化を的確に捉えながら、定期的に取組状況の把握と分析を行い、その結果を踏まえて全庁的な計画の進捗や課題を整理するとともに、必要に応じて改善策の検討や計画の柔軟な見直しを行うことで、実効性を高め、より働きがいのある職場環境の継続的な向上を図ります。