

平成28年4月

【改正】平成30年6月、平成31年4月

令和2年6月、令和3年7月、令和4年7月、令和7年3月

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に関する

酒田市特定事業主行動計画

酒田市長

酒田市教育委員会

酒田市上下水道事業管理者

酒田市議会議長

酒田市選挙管理委員会

酒田市代表監査委員

酒田市農業委員会

酒田地区広域行政組合管理者

酒田地区広域行政組合消防本部消防長

I. はじめに

平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」は、急速な少子化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、国、地方公共団体、事業者など社会を挙げて、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むものとされています。そこで、平成17年より酒田市各部局及び行政委員会並びに一部事務組合の職員を対象として、「酒田市特定事業主行動計画」を策定し、平成27年4月には計画の一部の見直しを行いました。

また、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行され、女性職員の活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「次世代法」と同様に、女性活躍推進法においての「事業主行動計画策定指針」が示されました。

そこで、酒田市ではこれまでの特定事業主行動計画に、女性活躍推進法の理念も踏まえる一体的な行動計画として策定し、女性職員の活躍促進と共に、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指します。

Ⅱ．実施期間

次世代法は平成27年度から令和6年度まで、女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度まで時限法です。そのため、次世代法にあわせ、令和6年度までの期間としていましたが、このたび次世代法の有効期限が延長されたため、女性活躍推進法の終期にあわせて1年間期間を延長し、令和7年度までとします。

Ⅲ．計画の対象者

次の職員を対象者とします。

本計画の具体的な取組みは、主に常勤の一般職に属する職員の制度によるもので、職員により休暇等について制度が異なるため、それぞれの制度の範囲内において、常勤の一般職に属する職員の例によって、実態に合わせた運用とするものとします。

- ・常勤の一般職に属する職員
- ・任期付職員、臨時的任用職員及び再任用職員（短時間勤務の職を含む）
- ・会計年度任用職員
- ・県費負担教職員

※地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31年法律第162号）第37条第1項に規定する県費負担教職員については、次世代法では酒田市教育委員会が服務監督する職員として対象に含むが、女性活躍推進法では対象に含まない。

Ⅳ．計画の推進体制

次世代育成支援及び女性活躍推進の取組みを推進するため、各人事担当課を中心に「酒田市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、年度ごとに計画の実施状況を把握し、行動計画の効果的な推進を図ります。

Ⅴ．具体的な取組み

1．諸制度の周知等に関する事項

（1）制度の周知について

これまでも、職員に対し、制度の周知を図ってきましたが、引き続き、子育て等の各種制度の周知を推進していきます。

- ① 母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限及び介護休暇などをまとめた「妊娠・出産・育児または介護に関する制度について」や各種休暇制度等を取りまとめた「給与と服務の手引き」を作成してきましたが、必要に応じた見直しと更なる内容の充実を図り、広く職員に周知します。

(行動する人：各人事担当課)

- ② 人事担当課が仕事と子育ての両立等について、相談・情報提供等を行う窓口となり、相談・情報提供等を適切に実施します。

(行動する人：各人事担当課)

2. 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中、出産後における配慮について

妊娠・出産する職員に対して、職員みんなでサポートするやさしい職場づくりに向けた取り組みを行います。

- ① 妊娠中及び産後1年未満の女性職員に対する母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や、出産費用の給付等の経済的な支援措置等について対象となる職員へ説明します。

(行動する人：各人事担当課)

- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長が個人面談を行うなどして必要に応じて業務分担の見直しを行います。

(行動する人：各職場)

- ③ 妊娠中～小学校就学前の子どもを養育する職員から、早出遅出勤務請求があった場合は本人の意向に沿うこととし、深夜勤務制限及び時間外勤務制限請求書の提出があった場合は、時間外勤務命令を必要最小限の時間とします。また、小学校就学前の子を養育する職員から時間外勤務の免除請求書の提出があった場合も、本人の意向に沿うものとします。

(行動する人：各職場)

(2) 男性職員の育児参加のための休暇等の取得を促進するために

子育ての始まるの時期に親子の時間を増やすことで、子育ての喜びと配偶者へ支援を図るため、父親となる職員の積極的な休暇等の取得を促進します。

- ① 父親になることが分かったら、できるだけ速やかに「男性職員の育児に関する休暇計画書」を提出します。

(行動する人：父親となる職員)

- ② 配偶者出産時の特別休暇及び育児休業等について、職場全体に周知し、対象となる職員の取得を奨励します。

(行動する人：各人事担当課)

- ③ 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、職場において必要に応じた応援体制をつくるよう努めます。

(行動する人：各職場)

(3) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

妊娠・子育て中の職員が、仕事との両立を図るためには、本人だけではなく、職場の理解と協力が不可欠です。そのため、周囲の職員も趣旨や制度について理解し、円滑に取得できる職場環境を整えていきます。

- ① 対象となる職員へ育児休業、育児短時間勤務、部分休業又は早出遅出勤務制度等の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知し、特に取得実績の少ない男性職員の利用促進を図ります。

(行動する人：各人事担当課)

- ② 育児休業等の取得に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成します。また、育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して育児休業を取得できるよう、当該部署において業務分担の見直しを行います。

(行動する人：各職場)

- ③ 職場復帰が近づいた休業中の職員に対して、相互に連絡を取り合い、休業から円滑な職場復帰ができるように、必要に応じた支援を講じます。また、復帰した職員に対して、職場全体でサポートしていくような雰囲気醸成します。

(行動する人：各人事担当課、各職場)

- ④ 職員が育児休業等を取得することになった場合に、安心して休業できるよう、柔軟な職員配置を行い、休業取得者の代替職員の確保を図ります。

(行動する人：各人事担当課)

- ⑤ 子どもの看護として取得できる特別休暇（年5日間：対象となる子が2人以上いる場合は年10日間）の制度を周知するとともに、特別休暇や年次有給休暇を活用して、子どもの病気等の際には、必ず休暇を取得できるよう職場全体で支援します。

(行動する人：各職場)

【育児休業と育児関連休暇（※1）の取得状況】

※1 配偶者出産休暇及び育児参加休暇のこと

＜各年度に育児休業を取得した職員の割合＞

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	22.2%	11.1%	70.0%	44.4%	50.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※対象：常勤の一般職に属する職員

※「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数」の取得割合

令和5年度における女性職員の育児休業の取得率は100%で、男性職員は50.0%でした。本市の令和5年度における数値を、令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（総務省公表）と比較すると、全国平均の36.4%を上回っている状況です。引き続き取得しやすい、相談しやすい環境づくりを進めていきます。

令和2年5月29日付閣議決定した少子化社会対策大綱において、男性職員の育児休業者数の政府目標が、令和7(2025)年までに30%とされています。さらに、こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）では、従来の政府目標（令和7年までに30%）を大幅に引き上げ、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）の男性育児休業取得率の目標が以下のように設定されました。

（男性の育児休業取得率の目標）

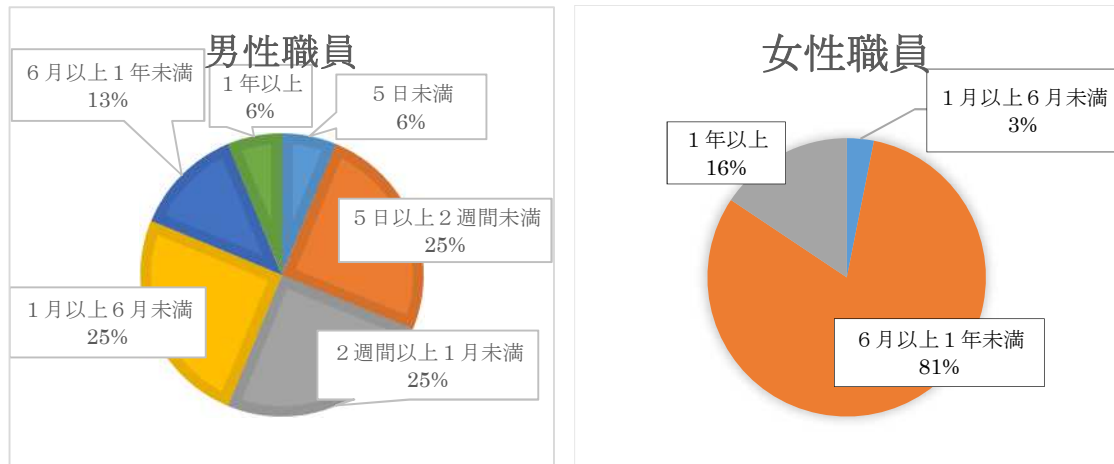
2025年：85%（1週間以上の取得率）

2030年：85%（2週間以上の取得率）

このため、現在設定されている目標数値を再評価し、国の新たな目標に基づいた数値を本計画の目標として改定します。

また、上記の高い目標達成に向け、本市でも、各家庭の状況に応じて、引き続き育児関連休暇や他の多様な制度を周知するなど、希望する職員が取得できるよう男性職員の育児参加の支援に努めていきます。

(参考) 令和5年度 育児休業取得期間の分布状況



※対象：常勤の一般職に属する職員

※対象となる子が3歳に達する日までの期間の間にある職員数に対する取得割合の取得期間ごとの分布

男性職員の育児参加のための休暇取得の推進(平成30年度改正)

<育児関連休暇の取得率（人数）>

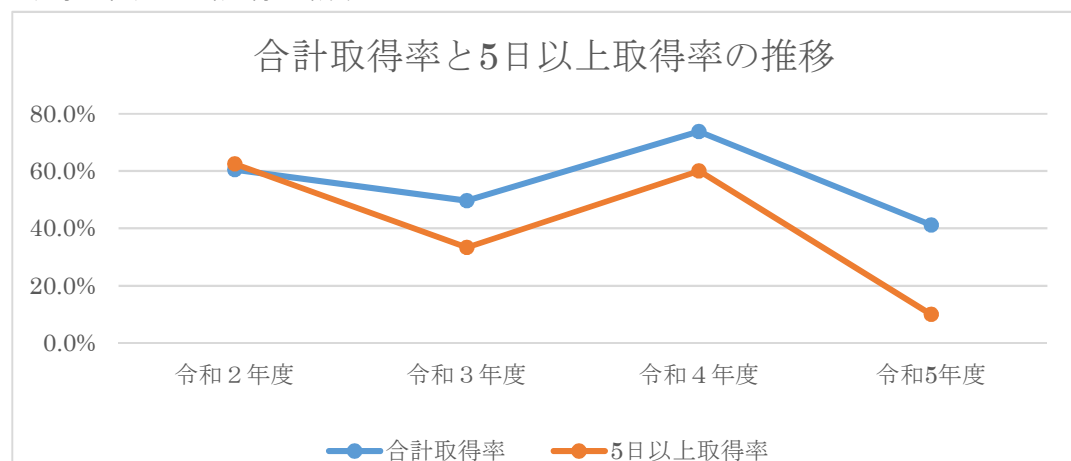
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
配偶者出産休暇	87.5%	77.8%	90.0%	80.0%	80.0%
育児参加休暇	75.0%	66.7%	90.0%	90.0%	60.0%

※対象：常勤の一般職に属する職員

<育児関連休暇の合計取得率（取得日数）及び5日以上取得率（人数）>

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
合計取得率	60.5%	49.7%	65.0%	73.8%	41.2%
5日以上取得率	62.5%	33.3%	60.0%	60.0%	10.0%

※対象：常勤の一般職に属する職員



男性職員の育児休業取得数を増やしていくためには、対象となる男性職員自身はもちろん、職場内でも自然と「育児のために休む」ことができる雰囲気醸成し

ていくことが欠かせないと考えます。

男性職員や職場での「育児のために休む」雰囲気づくりのために、平成30年度から、有給休暇である男性職員の育児関連休暇の周知を行い、その取得率の向上に取り組んでいます。その結果、育児休業の取得率向上につながるものと期待しています。

引き続き、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%、育児参加休暇の取得率80%を目指します。また、年次有給休暇、特別休暇、育児休業など複数の制度を組み合わせることで、男性職員が無理なくより柔軟に、計画的（例えば1か月程度）に育児参加ができるような環境づくりに努めます。

（４）時間外勤務を縮減するために

労働基準法の改正を受けて、時間外勤務の上限規制について条例・規則等で定めるところですが、時間外勤務を縮減することは、子育てなどを行う職員だけでなく、全ての職員にとって、休暇等取得の促進とともに、仕事と生活の調和を推進するために重要です。そのため、「長時間労働の是正に向けての取組方針」に基づいた取組みを進めていきます。

- ① 小学校就学前の子どもがいる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知を図ります。

（ 行動する人：各職場 ）

- ② 毎週水曜日を「ノー残業デー」とする一斉定時退庁日の実施を推進します。

（ 行動する人：各職場 ）

- ③ 毎月19日は、家族そろって食卓を囲み、食への感謝の気持ちやマナーなどを伝える「家族団らんの日」（酒田市食育・地産地消推進計画より）として、また、読書を家族一緒に楽しみながらコミュニケーションを大切にする「家読（うちどく）推進の日」とされています。これらの取組みを周知し、職員へ早めの帰宅を促します。

（ 行動する人：各人事担当課、各職場 ）

- ④ これまで以上に業務の効率化を推進するとともに、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置と、年間を通じた業務量の平準化により時間外勤務の縮減に努めます。

（ 行動する人：各職場 ）

- ⑤ 職員の勤務状況の的確な把握を行い、各部署の実情に応じた勤務時間管理の徹底を図ります。

（ 行動する人：各職場 ）

- ⑥ 一定の時間を超えて時間外勤務をした職員の健康状態を把握するため、産業医との面談等の必要な措置を講ずるなど、健康管理上必要な対応を行います。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

- ⑦ 市民サービスの向上や効率的な業務執行を行うことを目指す「全職員参加型 酒田市業務改善運動」の取組みについて全職員で推進していきます。

（ 行動する人：各職場 ）

【時間外勤務及び長時間労働職員への面接指導状況】

	年間平均時間数	長時間労働職員に対する 産業医からの面接指導対象者数※
平成 30 年度	82.2 時間	9 名
令和元年度	85.0 時間	11 名
令和 2 年度	85.5 時間	23 名
令和 3 年度	79.1 時間	41 名
令和 4 年度	86.6 時間	31 名
令和 5 年度	83.7 時間	30 名
平均	83.6 時間	23.0 名

※対象：市長部局（八幡病院除く）、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局及び農業委員会事務局に属する常勤の一般職で時間外勤務手当の支給対象となる者。また、時間外勤務を月に80時間以上または60時間以上を連続して2月にわたり行った職員。

令和5年度における職員の時間外勤務平均時間数は年間83.7時間と、過去5年間と比較して、ほぼ同水準となっており、産業医からの面接指導対象となる、長時間労働職員高止まりしています。今後も、職員の時間外勤務時間数の削減や長時間労働職員の減少に努めるとともに、長時間労働職員への健康面における配慮に努めます。

(5) 休暇の取得を促進するために

休暇の取得は、子どもと触れ合う時間を持つことや地域行事への参加など、オンとオフのある働き方のために必要なものです。そのためにも、年休5日取得の推進等、休暇を積極的かつ計画的に取得できるよう取り組んでいきます。

① 休暇の取得の促進

- (ア) 計画的な休暇の取得促進のため、職場の業務予定の職員への早期周知、管理職による職員の休暇取得状況の把握など、休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
- (イ) 管理職の会議等の場において、人事担当課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を促します。
- (ウ) 職員が安心して休暇の取得ができるよう、あらかじめそれぞれの職員（主務者）の業務の代わりができる副務者を定めるなどの取組みを推進します。
- (エ) 次のような時に、職員が休暇を取得するよう促進します。

【例】○ ふるさと休日（5月20日の酒田まつり）や地域の祭典や行事

- ゴールデンウィーク・年末年始
- 子どもの春休み、夏休み期間
- 月曜日や金曜日（土日と組み合わせて取得）
- 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事
- 家族の誕生日、結婚記念日
- 職員自身や家族の予防接種、健康診査
- 勤続20年の節目に、休暇を利用したりフレッシュ休暇

（ 行動する人：各職場 ）

【年次有給休暇の取得状況】

令和5年	平均取得日数	取得日数5日未満	
		人数	割合
教育委員会	14.2日	5人	5.3%
上下水道部	14.0日	0人	0.0%
その他市長部局等	13.6日	66人	9.0%
全体	13.7日	71人	7.9%

※対象：令和5年1月1日から令和5年12月31日の期間に年休付与される常勤の一般職の職員

令和5年1月から令和5年12月における職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を、令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果（総務省公表）と比較した場合、地方公務員の平均は12.6日、国家公務員は15.5日と、地方公務員の平均を上回るものの、国家公務員の平均の取得日数を下回っている状況です。

労働基準法の改正により、民間労働法制において、平成31年4月から、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられました（常勤非常勤問わず上下水道部企業職員及び技能労務職員は当該義務の対象）。本市では、法改正の趣旨を踏まえ、義務の有無を問わず、全ての職員が年次有給休暇を5日以上取得できるよう、本計画の取組みを進めていきます。

3. その他の次世代育成支援対策に関する事項

（1）子育てバリアフリーの推進

- ① 子どもを連れた方が多く来庁する施設には、キッズルームや乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室などを必要に応じて設置し、気兼ねなく来庁できるように取り組みます。

（ 行動する人：施設管理担当課 ）

- ② 子育て支援の視点にたった適切な応対等、ソフト面での取組みを推進するため、職員への意識啓発を図ります。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

(2) 地域活動に貢献するために

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な地域活動への参加を促進します。

また、職員が地域活動に参加しやすい職場風土の醸成に取り組めます。

(行動する人：各職場)

(3) 子どもを交通事故や犯罪から守るために

職員に対しての交通安全の啓発を実施していきます。

(行動する人：各人事担当課、各職場)

(4) 公共的施設における雇入れの促進

母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れに配慮するように努めます。

(行動する人：各人事担当課)

(5) 子育て中の職員への柔軟な対応

職員の勤務及び生活環境の自己申告制度（キャリア調査等）を活用し、子育て中の職員については、勤務地や所属等の人事異動に配慮するように努めます。

(行動する人：各人事担当課)

(6) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのための行動が、人事評価において適切に評価される仕組みの検討を行います。

(行動する人：各人事担当課)

4. 女性の活躍推進に向けた取組み事項

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が平成27年8月に成立しました。性別に伴う「無意識の偏見・先入観（アンコンシャス・バイアス）」を取り払い、働く全ての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となります。

(1) 性別に偏りなく有為な人材を確保するために

- ① 多様化する住民ニーズに対応するためには、優秀な人材を安定的に採用していくことが必要となっています。そのため、引き続き、性別にかかわることなく能力や適性を基準とした人材の確保に向けた取組みを進めていきます。

(行動する人：各人事担当課)

- ② 採用試験において、面接員がいずれかの性別に偏らないようにするなど、男女それぞれの視点をもって実施するよう配慮します。

(行動する人： 各人事（採用）担当課)

【採用した職員及び採用試験の受験者数に占める女性職員の割合】

＜採用した職員に占める女性職員の割合＞

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務職	27.3%	42.9%	56.3%	56.3%	57.1%	50.0%
技術職	73.9%	81.3%	66.7%	50.0%	69.2%	75.0%
計	51.1%	63.3%	61.3%	54.2%	63.0%	53.8%

※各年度4月1日の状況

※対象：酒田市が採用する任期の定めのない一般職の職員（医療職及び教育職並びに他団体等からの派遣等を除く）

※事務職は技術職以外の職員とし、技術職は採用区分等が土木、建築、電気、機械、福祉及び埋蔵文化財である職員、保健師、管理栄養士、栄養士、保育士、船員、医療職及び教育職として任用される職員とする。

＜採用試験の受験者数に占める女性の割合＞

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事務職	36.5%	34.5%	44.9%	53.1%	49.8%
技術職	71.0%	71.9%	63.0%	50.7%	48.1%
計	50.0%	47.3%	48.1%	55.6%	52.1%

※競争試験の状況

※事務職は技術職以外の職員とし、技術職は採用区分等が土木、建築、電気、機械、福祉及び埋蔵文化財である職員、保健師、管理栄養士、栄養士、保育士、船員、医療職及び教育職として任用される職員とする。

年度によって試験区分が異なるため、新規採用者の男女比が年度で異なっていますが、職員採用は競争試験により行われるため、平均として、採用割合における男女の大きな差はありません。

引き続き、採用に関して、性別を理由とする差別が無いよう取り組んでいきます。

【令和5年度の年代別離職率】

	離職率	年代								
		～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	0.6%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	1.5%	0.0%	0.6%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※年齢は令和5年4月1日現在

※各数値は0.0%未満の端数を四捨五入したものであるため合計は一致しない

※対象：酒田市が採用した任期の定めのない一般職の職員（消防職、医療職及び教育職並びに他団体等からの派遣等を除く）

（２）女性の管理職員を増やすために

- ① 政策の立案、決定において女性の視点を反映することが重要です。そこで、全ての課等に女性職員を配置するほか、合理的な目的がない限り、いずれかの性別に偏らない職員配置に努めます。また職員の意欲と能力の把握に努め、幅広い職務を経験できるようにし、能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努めます。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

- ② 女性職員に対して、市町村アカデミー等が開催するマネジメント研修への積極的参加を促すなど、女性のキャリア形成を支援します。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

- ③ 職員の業務分担については、いずれかの性別に偏らない業務分担に努めます。

※参考 酒田市職員のための男女共同参画チェックリスト（地域共生課通知）

（ 行動する人：各職場 ）

【役職ごとの女性職員の割合】

	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
管理職	14.9%	15.6%	20.6%	22.2%	20.0%	24.6%
部長級	11.1%	11.8%	11.8%	12.5%	12.5%	21.4%
課長級	16.3%	17.0%	23.9%	25.5%	22.4%	25.5%
課長補佐級	13.0%	16.7%	14.8%	15.9%	19.5%	17.4%
主査級	32.4%	31.4%	35.6%	37.3%	38.7%	43.6%
係長級	41.9%	44.1%	46.1%	49.7%	48.8%	43.1%

※各年度4月1日の状況

※管理職は部長級及び課長級の合計

※対象：市長部局(消防職及び医療職を除く)、上下水道部、教育委員会(教育職を除く)、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局の一般職（ただし、再任用職員、任期付職員、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員並びに他団体等からの派遣受入する職員を除く）

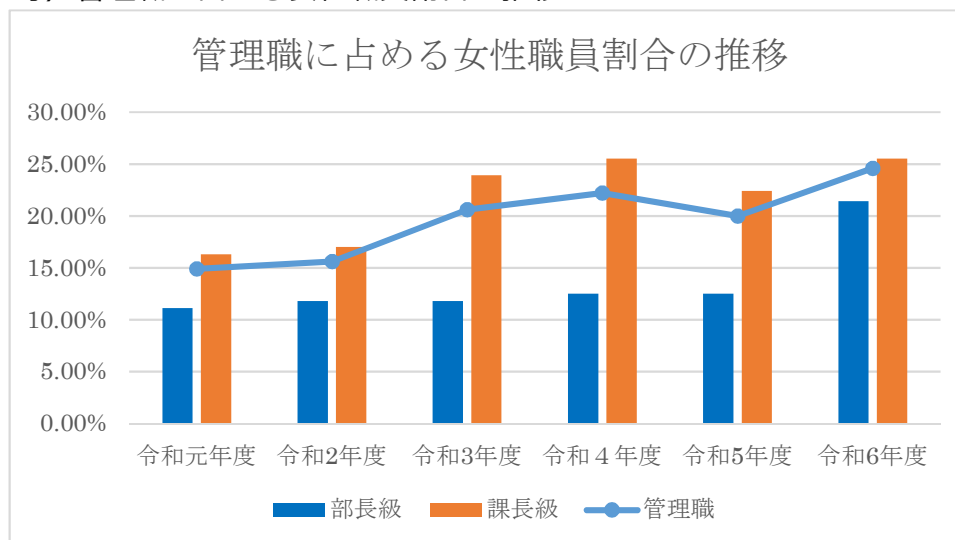
女性職員の割合を役職ごとに比較した場合、課長補佐級以上の役職の割合が低くなっています。これは、40代後半から50代の女性職員の割合が少ないためです。

近年の職員採用状況においては、男性と女性の採用割合が接近してきたことから、将来的に本数値の改善が見込まれます。女性管理職員の登用を進めるためにも、国の第5次男女共同参画基本計画における市町村職員の課長相当職に占める女性割合と同様に管理職員（課長級以上）に占める女性の割合22%以上を目標値と定め、本計画の取組みを進めていきます。

女性職員の管理職員（課長級以上）の割合の目標値について

計画策定当初に目標値を10%以上とし、以降目標値達成により2度目標値の改正を行いました。目標を達成したため、令和2年度に18%以上、令和3年度に21%以上に改正しました。国の第5次男女共同参画基本計画における市町村職員の本庁部局長・次長相当職に占める女性割合では、令和7年度末までに14%、課長相当職では、22%を成果目標としていることから、目標値を22%以上とします。

(参考) 管理職に占める女性職員割合の推移



(3) ライフイベント等への柔軟な対応

出産・育児等のライフイベントや介護を行う期間は、時間の制約を受けることも多いため、職員個々の事情に応じて、勤務地や所属等の人事異動に配慮するように努めます。

(行動する人：各人事担当課)

5. 介護を行う職員に関する事項

今後、少子高齢化がさらに進むことにより、家族を介護する必要性がある職員が増えることが予想されます。そこで、仕事や子育てに加え、介護を行う職員を支援する組織体制をつくる必要があります。

(1) 介護を行う職員の支援について

① 休暇が必要となる職員について、相談や情報提供の窓口となり、休暇制度や休業手当金制度に関しての周知を図ります。

(行動する人：各人事担当課)

② 介護することが必要となる職員が、休暇を取得しやすい環境をつくるため、職場において必要に応じた応援体制をつくるよう努めます。

(行動する人：各職場)

(2) 介護を行う職員への柔軟な対応

- ① 職員の勤務及び生活環境の自己申告制度（キャリア調査等）を活用し、介護を行う職員については、勤務地や所属等の人事異動に配慮するように努めます。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

6. その他の対策について

(1) ハラスメントへの対策

職場内においてのハラスメントが発生しないようにするため、職場内の人間関係を十分に把握するとともに、風通しのよい職場環境を作ることにも努めます。また、職員へのハラスメントに対する研修会を開催し、ハラスメントの知識と理解を深めていきます。また、問題が発生した場合におけるハラスメント相談窓口を設けます。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

(2) 会計年度任用職員への対応

- ① 会計年度任用職員についても、取得可能な休暇制度等について周知を図ります。また、仕事と家庭生活の両立支援を図るため、勤務条件制度の改善に向け検討を進めていきます。

（ 行動する人：各人事担当課 ）

- ② 選考において、面接員がいずれかの性別に偏らないようにするなど、男女それぞれの視点をもって実施するよう配慮します。

（ 行動する人：各職場 ）

VI. おわりに

今後、働きながら育児や介護だけではなく、多様な事情を抱えた職員が安心して仕事や生活をしていくには、職場全体の協力が大きな力となります。

職場において、職員の個性と能力が十分に発揮できるよう、本計画の重要性を認識し、お互いに協力しあいながら、職場全体でこの計画を推進していきましょう。

