



みんなの、ライフを、いきいきと
福津市職員「み・ら・い」行動計画
福津市特定事業主行動計画

令和8年3月
福津市

目 次

1. はじめに	1
2. 計画の期間	1
3. 計画の推進体制	1
4. 現状と課題	2
(1) 採用・職員構成・登用	3
(2) 仕事と家庭の両立	7
(3) ハラスメント対策	13
5. 行動計画	15
(1) 数値目標	15
(2) 取組み	16

次世代育成支援法と女性活躍推進法に基づく
福津市特定事業主行動計画

福 津 市 長
福津市教育委員会
福津市議会議長
福津市代表監査委員
福津市農業委員会

1. はじめに

平成 15 年 7 月に施行された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）及び平成 27 年 8 月に施行された「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。）により地方公共団体は「特定事業主」と位置付けられ「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられました。

福津市では、これらの法に基づき平成 17 年度には、仕事と子育ての両立を図ることができるよう『福津市職員「み・ら・い」行動計画』を策定し、その後平成 28 年、令和 5 年には、従来の次世代育成支援法に加え女性活躍推進法の趣旨も踏まえた一体的な計画として当計画を改定し、次世代育成支援対策や女性の職業生活における活躍推進に努めてきました。

この度、前計画期間が満了することから、これまでの取組みの成果や現状、職員の意識等を踏まえ、次期特定事業主行動計画を策定しました。

本計画では、これまでの取組みを継続しつつ、新たな取組みを推進し、子どもや介護等で手助けが必要な人の有無や年齢性別に関係なく、職員一人ひとりが、その能力を十分発揮し、仕事と生活を両立しながら、安心して働き続けることができる職場環境の実現を目指します。

2. 計画の期間

本行動計画の期間は、令和 8 年度から令和 12 年度までとします。

※ 次世代育成支援法は令和 16 年度まで、女性活躍推進法は令和 17 年度までの時限法となっています。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

3. 計画の推進体制

この計画は、福津市の市長部局および教育委員会部局等全ての職員を対象とし、管理職を含む全職員と人事担当課で連携しながら進めていきます。

また、人事担当課は計画実施状況を検証するとともに、必要に応じて見直しを行います。

4. 現状と課題

前行動計画の目標値と現状(数値目標抜粋)

①ワークライフバランスの実現に関する目標

項目	前計画の目標値	現状
子が出生した男性職員の育児休業、部分休業のいずれかを取得した割合	30% (令和7年)	80% (令和7年)
子が出生した男性職員の配偶者の出産補助休暇(2日間)及び子の養育休暇(5日間)のいずれかを取得した割合	100% (令和7年)	80% (令和7年)
年次有給休暇の年間取得平均日数	15日 (令和7年)	14.6日 (令和7年)
時間外勤務時間年間360時間超の職員数	0人 (令和7年度)	31人 (令和6年度)

②女性活躍の推進に関する目標

項目	前計画の目標値	現状
管理職に占める女性割合	25% (令和8年4月1日)	22.2% (令和7年4月1日)
係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合	40% (令和8年4月1日)	35.9% (令和7年4月1日)
管理職以外の職員で、今より上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合	50% (令和7年度)	23.6% (令和7年度)

※管理職は管理職手当を受給する職員

※令和7年とは、令和7年1月1日～令和7年12月31日の1年間

令和7年度は、令和7年4月1日～令和8年3月31日の1年間

※②の対象は任期に定めのない職員のみ

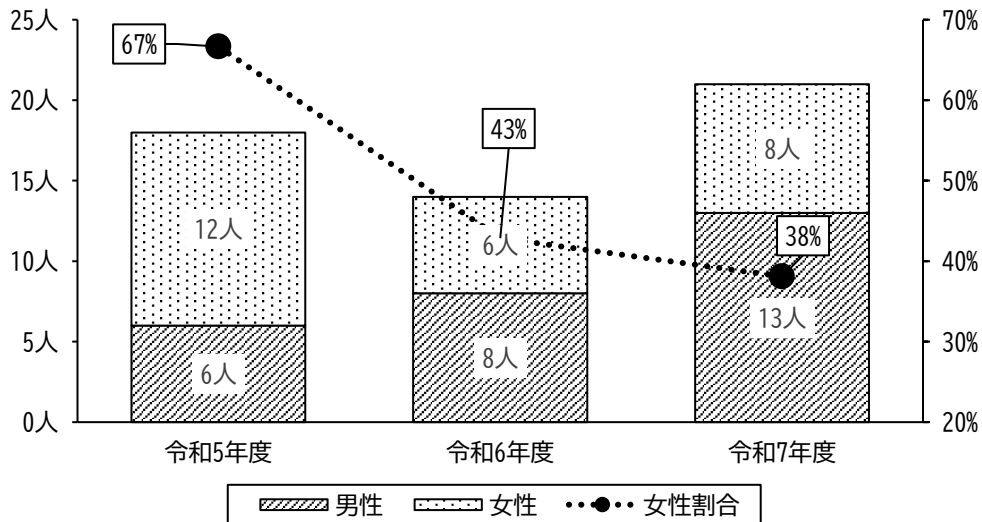
(1) 採用・職員構成・登用

①採用

○令和7年度(令和7年4月1日までの1年間)に採用した職員に占める女性の割合は38%です。

採用試験の応募者は職種により男女差があり、各年度の採用職種による影響で多少偏りはあるものの、3年間の男女別の合計採用人数はおおむね同程度となっています。

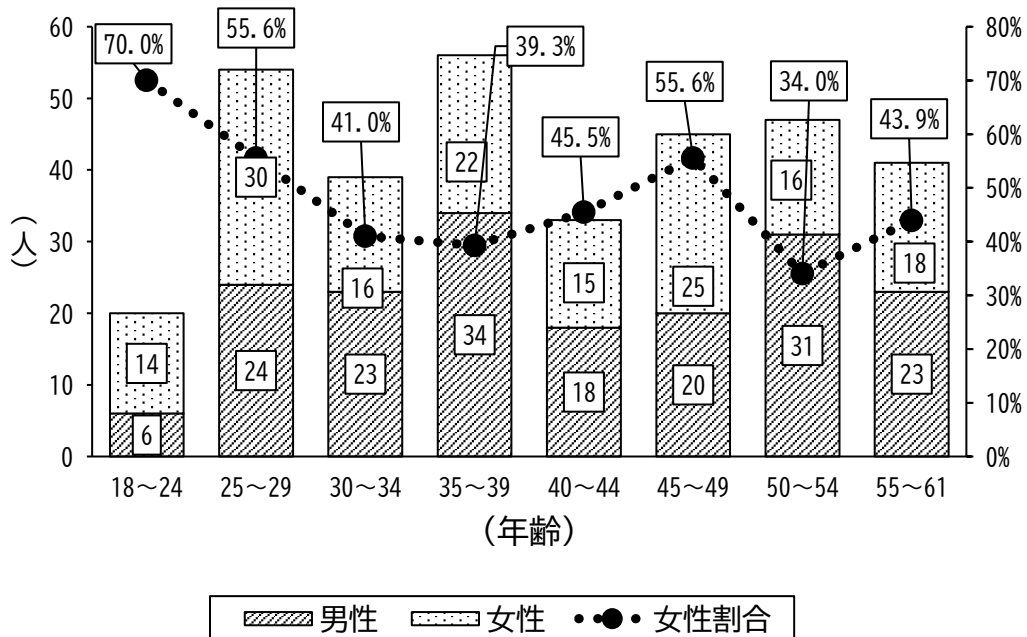
【資料1】採用した職員に占める女性の割合



②職員構成

○職員数の男女の割合は20歳代までと40歳代後半の年齢層において女性の割合が高く、それ以外では男性の割合が高くなっています。また、全職員に占める女性職員の割合は46.6%と半数に近くなっています。

【資料2】年齢別・男女別職員構成(令和7年4月1日現在)



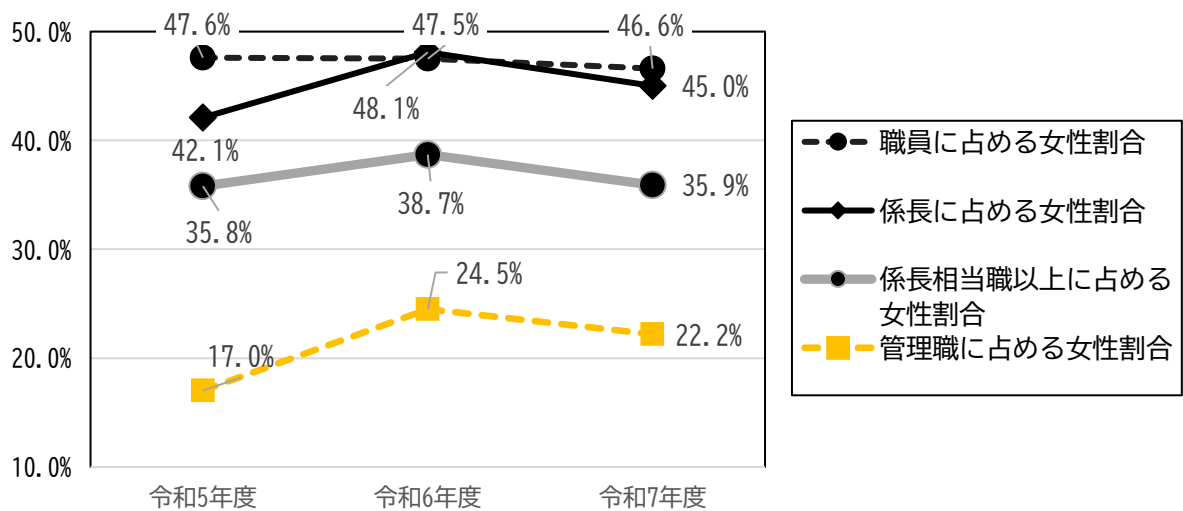
③登用（管理職等に占める女性の割合）

○管理職（管理職手当を受給する職員、以下同じ）に占める女性の割合については、令和7年度は22.2%と令和6年以降20%以上で推移しており、係長相当職以上に占める女性の割合では35.9%となっています。

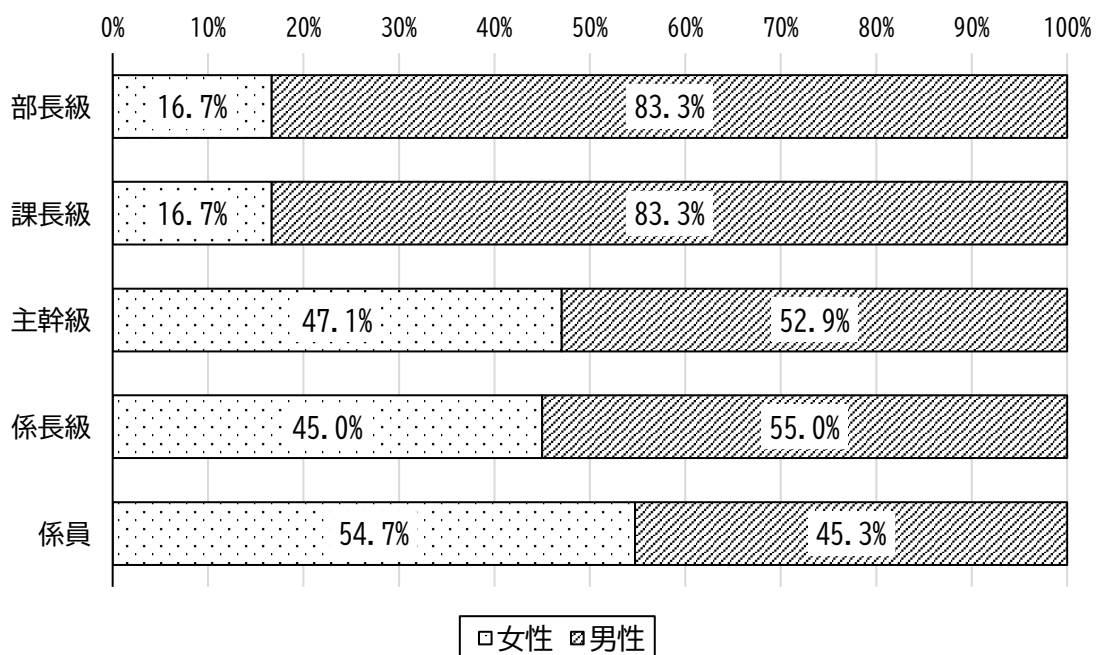
前計画では、管理職において25%、係長相当職以上において40%を目標としていたため、どちらも達成することができませんでした。【資料3】

○役職が上がるほど女性の割合は減少傾向にあります。【資料4】

【資料3】 職員、係長級、係長相当職位以上及び管理職に占める女性割合(各4月1日現在)



【資料4】 各役職別の男女割合（R7.4.1 現在）

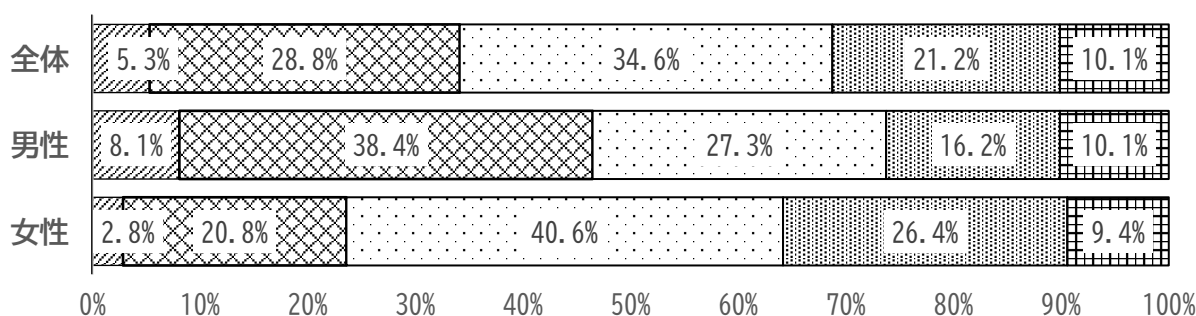


～職員アンケートより：職員の昇任への意識～

○職員の意識や現状を把握するため、令和7年度にアンケートを実施しました。管理職以外を対象とした昇任意欲についての項目では、「少しでも早く昇任したい」と回答した男性は8.1%、「人並みに昇任したい」は38.4%で、合計46.5%(前回52.2%)、女性は合計23.6%(前回31.9%)という結果でした。また、「今は昇任したくない」又は、「昇任したくない」を選択した割合は男性が43.5%(前回40.5%)、女性が67.0%(前回55.0%)と男女ともに高くなっており、特に女性は昇任に消極的な職員が前回より12.0ポイント増えています。

【資料5】

問：昇任についてどう思いますか
 ※ここで言う昇任とは、主事主任級から主査・係長級に、主査・係長級から主幹・課長級に、主幹級なら課長級以上の上位の職につくことを示しています。
 (回答者 208名) 【対象：管理職以外の職員】



□少しでも早く昇任したい □人並みに昇任したい □今は昇任したくない □昇任したくない □わからない
 ※構成比は端数を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。

○「現在育児や介護等で面倒を見る人がいる職員」のうち、「今は昇任したくない」、「昇任したくない」を選択した人は59.0%(前回55.7%)で前回より3.3ポイント増えたのに対し、「面倒を見る人がいない職員」のうち「今は昇任したくない」、「昇任したくない」を選択した人は53.6%(前回41.5%)で前回より12.1ポイント増加しました。現在育児や介護で面倒を見る人がいる職員は、面倒を見る人がいない職員に比べ、昇任に消極的な人が5.4ポイント(前回14.2ポイント)多い結果となりましたが、差は前回より縮小しました。

【資料6】

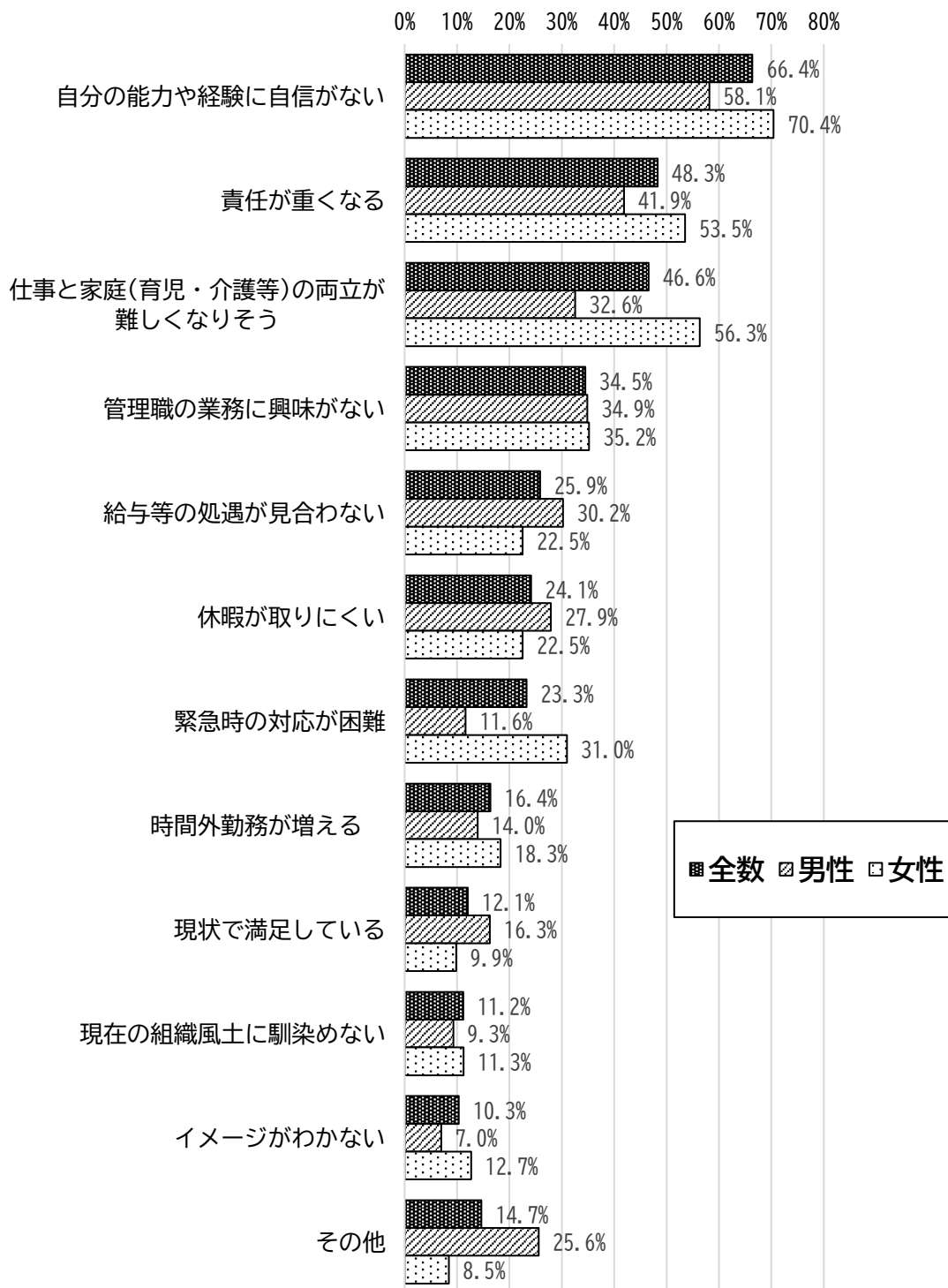
	面倒を見る人がいる職員 (回答者 83名)				面倒を見る人がいない職員 (回答者 125名)			
	男性	女性	その他	総数	男性	女性	その他	総数
少しでも早く昇任したい	7.1%	2.5%		4.8%	8.8%	3.0%		5.6%
人並みに昇任したい	33.3%	22.5%	59.0%	27.7%	42.1%	19.7%	53.6%	29.6%
今は昇任したくない	35.7%	40.0%		37.3%	21.1%	40.9%		31.2%
昇任したくない	16.7%	25.0%	100.0%	21.7%	15.8%	27.3%	50.0%	22.4%
わからない	7.1%	10.0%		8.4%	12.3%	9.1%	50.0%	11.2%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100%

○「今は昇任したくない」又は「昇任したくない」を選んだ理由として、最も多かったのは「自分の能力や経験に自信がない」の66.4%（男性58.1%、女性70.4%、）で、この能力的な面に次いで「責任が重くなる」の48.3%（男性41.9%、女性53.5%）、次いで「仕事と家庭(育児・介護等)の両立が難しくなりそう」の46.6%（男性32.6%、女性56.3%）でした。いずれの理由も女性の方が多いのが特徴です。

【資料7】

問：「今は昇任したくない」「昇任したくない」と回答した方に質問します。
その理由は何ですか(複数回答可)
(回答者数 116名)

【対象：管理職以外の職員】



(2) 仕事と家庭の両立

①時間外勤務及び年次有給休暇取得状況

- 令和 6 年度における職員一人あたりの一月平均の時間外勤務の平均時間数は 11.5 時間で、ここ数年は横ばいの傾向にあります。

【資料 8】職員一人当たりの時間外勤務の平均時間数

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
年度計	139 時間	143 時間	138 時間
月平均	11.6 時間	11.9 時間	11.5 時間

- 令和 6 年度において年間 360 時間を超えて時間外勤務を行った職員数は 31 人で増加傾向にあります。職員のワークライフバランスの重視や健康保持、業務効率化の観点からも、重要な課題として捉え、時間外勤務時間削減のための対策を行う必要があります。

【資料 9】年間 360 時間を超えて時間外勤務を行った職員数

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
人数	25 人	25 人	31 人

- 年次有給休暇の平均取得日数は、令和 7 年は 14.6 日でした。令和 6 年の市町村職員(職員 301 名以上)の平均取得日数は 14.0 日ですので、それを若干上回って取得できていますが、令和 6 年の国家公務員の平均取得日数は 16.3 日ですので、更なるワークライフバランスの実現のためには管理職が率先して休暇を取得するなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりをすすめる必要があります。

【資料 10】年次有給休暇の平均取得日数

	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
平均日数	13.9 日	14.9 日	14.6 日

※年間付与日数が 20 日以上の職員に限る。(任期に定めのある職員、再任用職員含む)

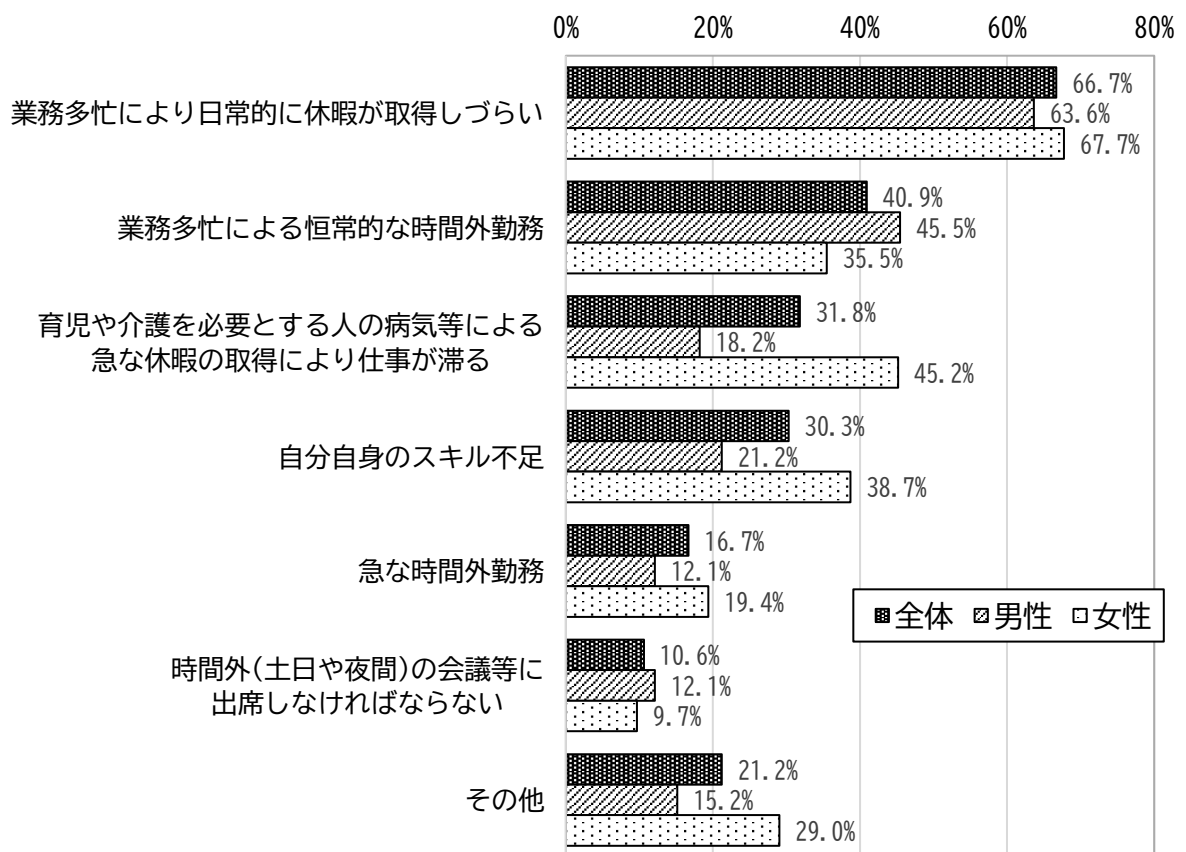
※休職・育児休業(育児休業開始者(ただし 1 箇月未満の短期間の育児休業は除く)および復職者)等の不在職員を除く。

～職員アンケートより：職員のワークライフバランスへの意識～

- ワークライフバランスについてどう感じているか聞いたところ、最も多かった回答は「まあ取れている」の 54%、次に「取れている」の 20%でした。次いで「あまり取れていない」、「取れていない」と回答した人は 26%でした。前回「あまり取れていない」、「取れていない」と回答した人は 56%でしたので「取れていない」と感じている人は大幅に減少しています。
- 「取れていない」「あまり取れていない」と回答した人に、その理由を聞いたところ、「業務多忙により日常的に休暇が取得しづらい」が男女共に最も多く 66.7%で、次いで「業務多忙による恒常的な時間外勤務」の 40.9%でした。一方、「育児や介護を必要とする人の病気等による急な休暇の取得により仕事が滞る」が男性では 18.2%に対し女性は 45.2%と高い割合になりました。

【資料11】

問：ワークライフバランスについてどう感じているかの質問で「取れていない」「あまり取れていない」と回答した方、その理由は何ですか(複数回答可)
(回答者 66 名) 【対象：全職員】

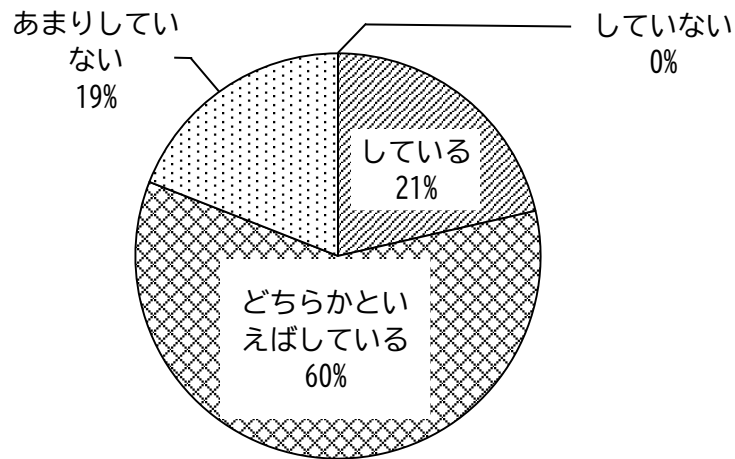


◆男性は主に、業務多忙で休みづらい点や時間外勤務により、ワークライフバランスの実現が難しいと感じており、女性は、それらに加え、急な休暇を取得できても、休んだことにより仕事が滞ると感じていることがわかります。男女双方の意識や置かれている状況を踏まえた上で、職場全体として業務の進め方や支援体制の見直しを進めていく必要があります。

○管理職対象に、「部下に対し個々の事情(生活や家庭の状況)を考慮し、業務上の配慮をしていますか」と聞いたところ、最も多かったのが「どちらかといえばしている」の60%、次は「している」の21%でした。「どちらかといえばしている」と「している」を合わせると81%(前回66%)で前回より15ポイント増加しており、部下の個々の事情を考慮した業務上の配慮が進んでいることが分かります。

【資料12】

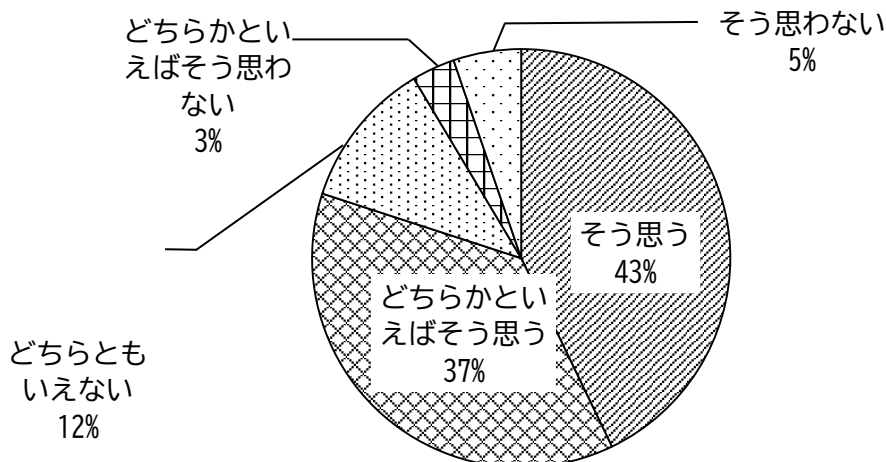
問：あなたは部下に対し個々の事情(生活や家庭の状況)を考慮し、業務上の配慮をしていますか
(回答者42名) 【対象：管理職】



○管理職以外の職員を対象に、「上司は、仕事以外の個々の事情(生活や家庭の状況)を考慮し、業務上の配慮をしてくれていますか」と聞いたところ、「そう思う」は43%、「どちらかといえばそう思う」は37%で、合わせると80%(前回73%)となり、8割の人が、上司(主幹・係長含む)から業務上の配慮をされていると感じていることが分かります。

【資料13】

問：上司は、仕事以外の個々の事情(生活や家庭の状況)を考慮し、業務上の配慮をしてくれていますか
(回答者210名) 【対象：管理職以外の職員】

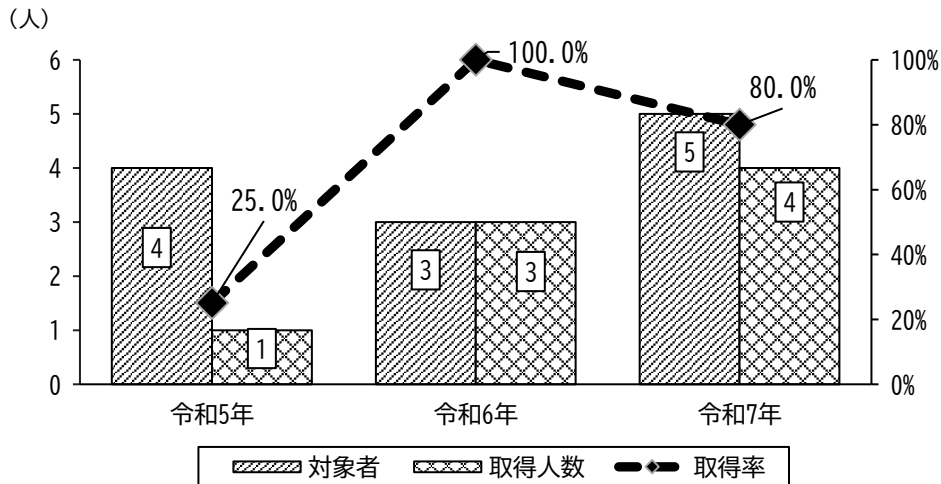


◆健康で豊かな生活のための時間が確保できるよう、ワークライフバランスの更なる実現に向け、全職員が安心して働けるように業務上の配慮等の実施につなげる必要があります。

②育児休業等の取得状況

○子が出生した男性職員の育児休業、部分休業のいずれかを取得した割合は、令和6年は100%でしたが令和7年は80%となり、令和5年に比べ増加したものの目標は達成することができませんでした。

【資料14】男性職員の育児休業取得率



○子が出生した男性職員の配偶者の出産補助休暇(2日間)及び子の養育休暇(5日間)のいずれかを取得した割合は80.0%で目標値の100%を達成することができませんでした。取得人数は増加傾向にあります。

【資料15】男性職員の配偶者の出産補助休暇・子の養育休暇取得人数及び取得率

(各1月1日～12月31日)

	年	対象人数	取得人数	取得率	平均取得日数/人
出産補助休暇	令和5年	4人	1人	25.0%	0.3日
	令和6年	3人	2人	66.7%	1.3日
	令和7年	5人	3人	60.0%	1.1日
子の養育休暇	令和5年	4人	0人	0.0%	0日
	令和6年	3人	1人	33.3%	0.4日
	令和7年	5人	2人	40.0%	2.0日
出産補助休暇 又は 子の養育休暇	令和5年	4人	1人	25.0%	0.3日
	令和6年	3人	2人	66.7%	1.7日
	令和7年	5人	4人	80.0%	3.1日

※出産補助休暇は配偶者の出産日から2週間以内に取得できる2日以内の休暇です。

※子の養育休暇は職員の配偶者の出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日以後1年までの間に当該出産にかかる子、又は未就学の子を養育する場合に男性職員が取得できる休暇です。

◆引き続き、子が産まれる予定の男性職員への制度の周知が必要です。

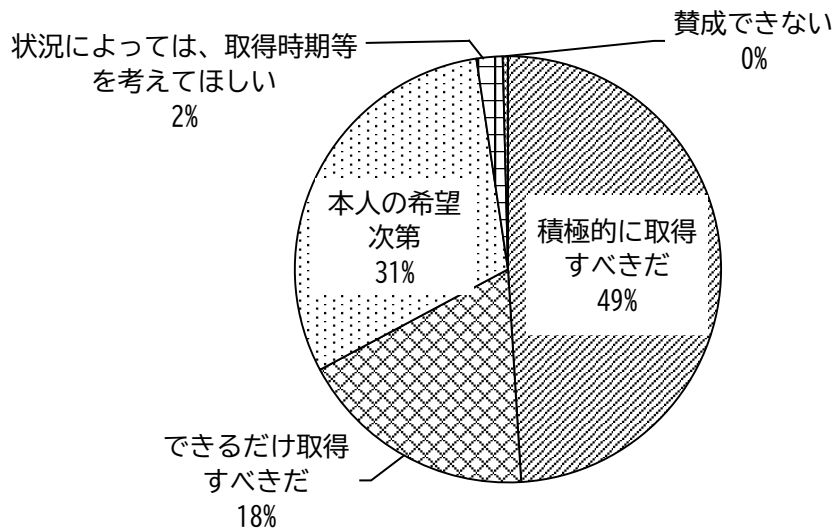
～職員アンケートより：職員の男性職員の育児休業取得への意識～

○男性の育児休業の取得については「積極的に取得すべきだ」との回答が49%で、「できるだけ取得すべきだ」「本人の希望次第」との回答を含めると回答者の98%が男性職員の育児休業取得について前向きな回答でした。

【資料16】

問：男性の育児休業取得についてどう思いますか
(回答者 253 名)

【対象：全職員】



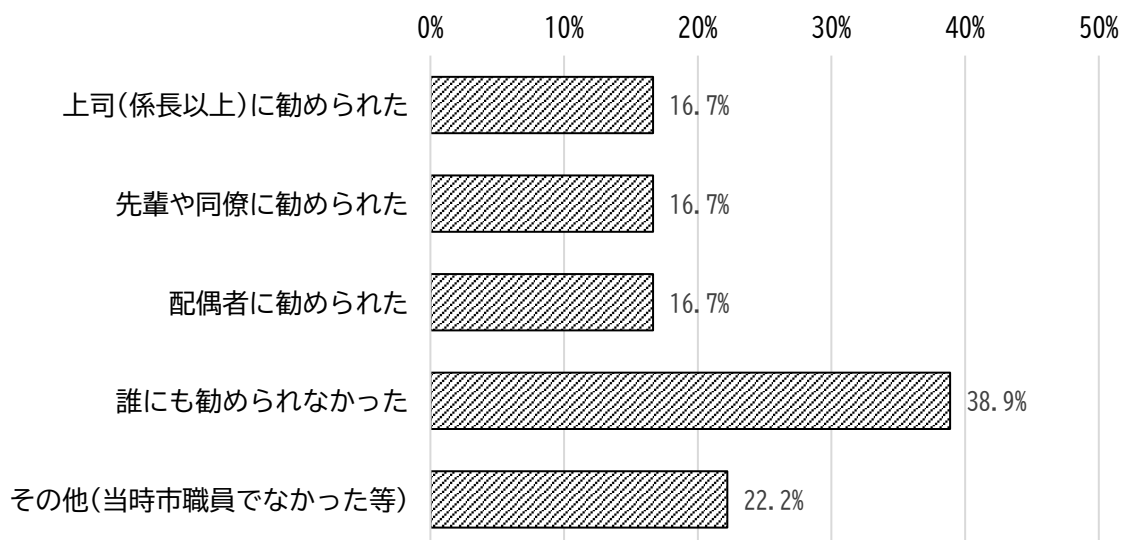
○0歳から8歳の子を持つ男性職員対象のアンケートでは、「育児休業取得を誰にも勧められなかった」との回答が38.9%(前回63%)で前回に比ベ24.1ポイント減少しており、男性の育児休業取得への理解が進んでいると考えられます。【資料17】

また、子が生まれる男性に対し「育児休業を取得したいと思いませんか」と聞いたところ、「思った」、「少し思った」との回答は合わせて88.9%でした。約9割の人が育児休業を取得したいと前向きに考えていることがわかります。

【資料17】

問：育児休業の取得を誰に勧められましたか(複数回答可)
(回答者 18 名)

【対象：0歳から8歳の子を持つ男性職員】



○管理職対象に、「部下、同僚、後輩の男性職員に育児休業を勧めたことがあるか」と聞いたところ、管理職の男性のうち 82.8%が勧めたことがなく、同じく女性のうち 42.9%が勧めたことがないという回答でした。男性の育児休業に対する管理職の意識に男女差があることが分かります。

【資料18】

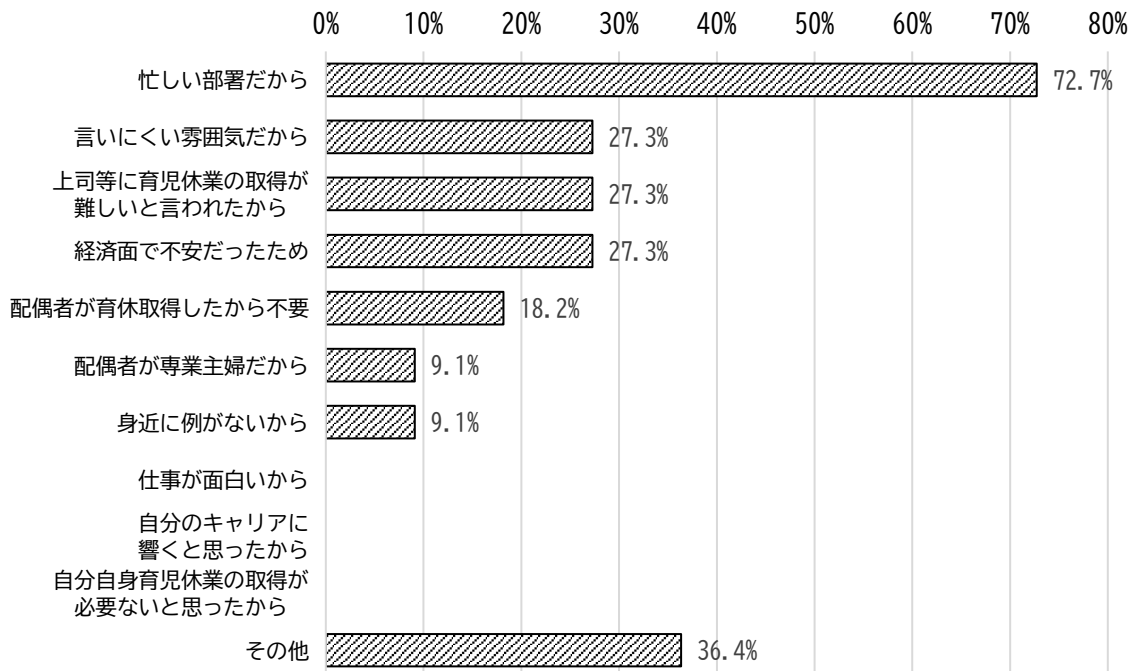
問：部下、同僚、後輩の男性職員に育児休業の取得を勧めたことがありますか
 (回答者 36 名) 【対象：管理職】

	男性		女性	
	人数	比率	人数	比率
ある	5	17.2%	4	57.1%
ない	24	82.8%	3	42.9%
総数	29	100.0%	7	100.0%

○男性職員が育児休業を取得しなかった理由については、「忙しい部署だから」という回答が最も多く 72.7%(前回 57.1%)でした。次いで「言いにくい雰囲気だから」、「上司等に育児休業の取得が難しいと言われたから」、「経済面で不安だったため」がそれぞれ 27.3%という結果でした。

【資料19】

問：育児休業取得を取得しなかった理由は(複数回答可)
 (回答者 11 名) 【対象：0 歳から 8 歳の子を持つ男性職員】



◆男性の育児休業取得を推進するためには、管理職の意識改革を含め全職員が育児休業制度取得への理解を深めるなど、制度の周知啓発を行う必要があります。また、子の出生予定がわかった職員は仕事と子育ての両立が必要になるということを職場に理解してもらうため管理職への申し出を早目に行うこと、また管理職は男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境を作ることが重要になります。

(3) ハラスメント対策

○ハラスメント予防対策としては、職員対象の予防研修や管理職対象の研修、またハラスメント相談員対象の相談員研修を行っています。また、定期的にハラスメント予防及び相談員体制についての周知啓発を行っています。

～職員アンケートより：職員のハラスメントへの意識～

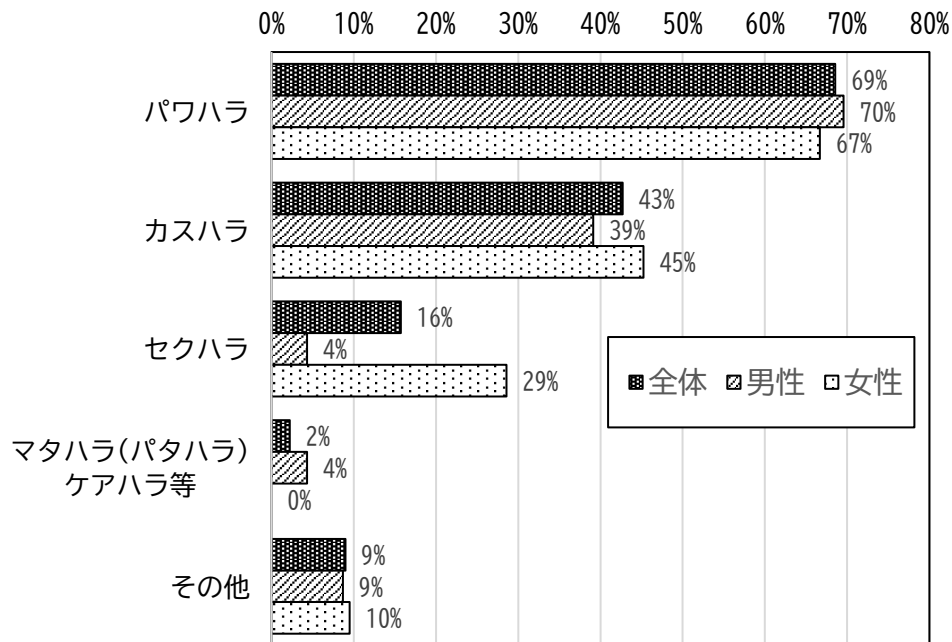
○「過去3年間にハラスメントを受けたと感じたことがあるか」と聞いたところ、「ない」が65%「ある」が35%となり回答者の約3分の1がハラスメントを受けたことがあるという結果でした。

○ハラスメントを受けたことが「ある」と答えた職員に聞いたところ、「パワハラ」が男女ともに一番多く69%、次いで「カスハラ」が43%となっています。「セクハラ」については男性が4%に対し女性が29%と高くなっています。一方「マタハラ（パタハラ）、ケアハラ等」は女性が0%に対し男性は4%となっています。

【資料20】

問：前の質問で「ある」と答えた方にお聞きします。どのようなハラスメントを受けましたか。（複数回答可）
（回答者 89名）

【対象：過去3年間にハラスメントを受けたと感じたことが「ある」と回答した職員】

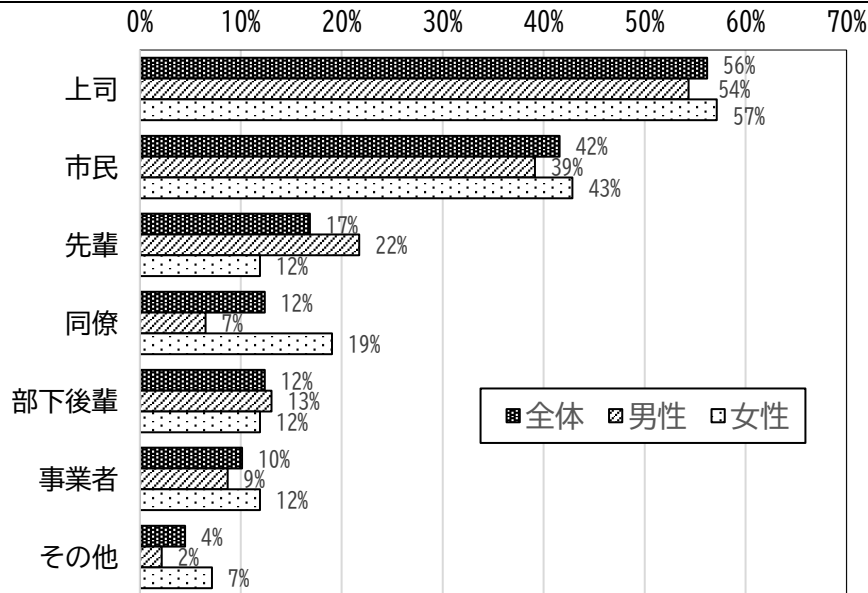


○ハラスメントを受けたことが「ある」と答えた職員に聞いたところ、「上司」が男女ともに一番多く56%、次いで「市民」が42%となっています。

【資料21】

問：前質問で「ある」と答えた方にお聞きします。誰からハラスメントを受けましたか。(複数回答可) (回答者 89名)

【対象：過去3年間にハラスメントを受けたと感じたことが「ある」と回答した職員】



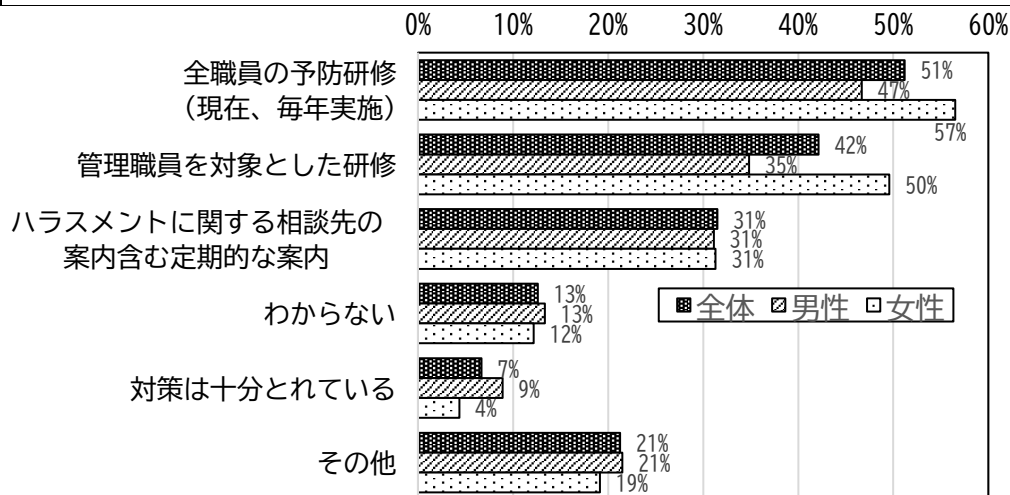
○ハラスメント予防対策として必要なものは、「全職員の予防研修」との回答が最も多く、次いで「管理職対象の研修」でした。

【資料22】

問：ハラスメントの対策として何が必要だと感じますか(複数回答可)

(回答者 254名)

【対象：全職員】



◆ハラスメントを受けた際に相談可能なハラスメント相談員が誰か知っていると感じた職員は66%(前回45%)と前回より21ポイント増加し、約7割がハラスメント相談員を認識していました。今後も引き続き相談員や相談部署の周知を含め「福津市職場におけるハラスメントの防止等に関する規程」等の周知啓発を行う必要があります。

5. 行動計画

現状と課題をふまえ、計画期間（令和8年度～令和12年度）中、以下のとおり数値目標を設定して、管理職、職員、人事担当それぞれにおいて各取組みを行います。

(1)数値目標

①ワークライフバランスの実現に関する目標

項目	現状	目標値
子が出生した男性職員の育児休業、部分休業のいずれかを取得した割合	80% (令和7年)	100% (令和12年)
子が出生した男性職員の配偶者の出産補助休暇(2日間)及び子の養育休暇(5日間)のいずれかを取得した割合	80% (令和7年)	100% (令和12年)
年次有給休暇の年間取得平均日数	14.6日 (令和7年)	15日 (令和12年)
時間外勤務時間年間360時間超の職員数	31人 (令和6年度)	0人 (令和11年度)

②女性活躍の推進に関する目標

項目	現状	目標値
管理職に占める女性割合	22.2% (令和7年4月1日)	25% (令和12年4月1日)
係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合	35.9% (令和7年4月1日)	40% (令和12年4月1日)
管理職以外の職員で、今より上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合	23.6% (令和7年度)	40% (令和12年度)

※②の対象は任期に定めのない職員のみ

(2)取組み

①ワークライフバランスの実現に向けた取組み

■年次有給休暇等の取得推進

管理職

- ・業務配分やスケジュール管理を実施し、計画的な有給休暇の取得促進を図ります
- ・自ら率先して有給休暇を取得し、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます
- ・繁忙期を考慮しながら、職員の計画的な休暇取得を奨励します

職員

- ・業務の進捗や職場のスケジュールを把握し、計画的に有給休暇を取得します
- ・休暇取得時には業務の引き継ぎ等を適切に行い、職場全体で支え合う意識を持ちます
- ・職場全体として休暇を取得しやすい職場づくりに協力します
- ・自分だけでなく周りの職員が休暇取得できるよう同時に配慮します

人事担当

- ・有給休暇の取得状況を確認し、適切な指導に努めます
- ・有給休暇や特別休暇等の積極的な取得について周知します

■時間外勤務の縮減

管理職

- ・業務の必要性や緊急性を十分検討精査し、適切な時間外勤務命令を行います
- ・部下の業務状態の確認及び時間外勤務を把握し、業務の平準化、効率化を図ります
- ・職員に対し定時退庁するよう声かけをするなど退庁しやすい雰囲気づくりに努めます
- ・新たな事業を実施する場合、既存事業の簡素・合理化や廃止を検討します

職員

- ・常に業務効率化や改善、DXの推進を心がけ、時間外勤務を縮減することを意識します
- ・計画的な業務遂行を心がけます

人事担当

- ・時間外勤務の実績を把握し、時間外勤務の多い部署にヒアリングを実施します
- ・業務量に応じた適正な人員配置を図り、職員数の増減を実施します
- ・タイムマネジメント・組織マネジメント研修等業務効率化につながる研修を実施します
- ・子育てや介護をする職員の深夜勤務や時間外勤務の制限に関する制度を周知します

■働きやすい環境づくり

管理職

- ・育児・介護に関する両立支援制度を理解し、取得しやすい職場環境づくりに努めます
- ・両立支援制度利用者への適切な業務引継体制を整備します
- ・男性職員の育児休業や配偶者の出産にかかる出産休暇等の取得を推進します
- ・職員の勤務状況や生活状況に配慮し、柔軟な業務配分を行います

職員

- ・職場内でスケジュールの共有や事務補助者を選任するなど業務において相互応援ができる体制整備に協力します
- ・育児・介護に関する両立支援制度への理解を深め、必要に応じて活用します
- ・子が生まれることが分かった職員は、速やかに管理職や人事担当に申し出ます
- ・互いの事情を尊重し、支え合う職場づくりに努めます

人事担当

- ・育児・介護に関する両立支援制度ハンドブックの定期的な周知を行います
- ・男性の育児休業等の対象職員へ制度の説明を行い、活用を働きかけます
- ・対象職員へ、妊娠報告後における母子保護及び母性健康管理に係る制度の説明や支援を行います
- ・育児休業等取得中の職員に対する円滑な職場復帰支援を行います
- ・介護に関する制度の定期的な情報提供を行います
- ・育児・介護に関する両立支援制度の利用状況の把握と分析を行います
- ・時差出勤やフレックスタイム制度を推進します

■ハラスメントのない職場づくり

管理職

- ・ハラスメントに関する正しい知識を持ち、職員の模範となる言動に心がけます
- ・日頃の職場内の言動や人間関係に常に配慮し、ハラスメントの未然防止に努めます
- ・職員と適切なコミュニケーションを図り、相談しやすい環境づくりに努めます
- ・ハラスメントの兆候を把握した場合は、速やかにハラスメント相談員等と連携し迅速かつ適切に対応します

職員

- ・1人ひとりがお互いの人権を尊重した言動を心がけます
- ・ハラスメントを受けた、又は見聞きした場合は上司や同僚もしくは相談窓口等を活用します

人事担当

- ・ハラスメント防止に関する方針や庁内外の相談窓口について、職員への周知・啓発を行います
- ・ハラスメント防止に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解の向上を図ります
- ・相談窓口を適切に運営し、相談者のプライバシー保護を徹底します
- ・相談事案について、公正かつ迅速な対応及び必要な措置を講じ、再発防止に努めます

②女性活躍の推進に関する取組み

管理職

- ・女性職員の意欲や能力に応じた育成に努めます
- ・育児・介護等の事情に配慮し、仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを進めます

職員

- ・性別にとらわれず互いを尊重し、能力を認め合える職場づくりに努めます
- ・多様な働き方や価値観への理解と協力を努めます

人事担当

- ・性別にとらわれない、適性や能力に応じた登用と配置に努めます
- ・育児・介護に関する両立支援制度の周知及び利用を促進します
- ・女性の健康に関する情報を発信します