

| | | | | | | |
|-------|-----|-------------------------|-----|-----|-----|--------------|
| 方針 | 3 | 人材の確保・育成 | 担当課 | 人事課 | 連絡先 | 042-481-7355 |
| 基本的取組 | 3-1 | 人材の確保・育成と意欲の向上 | | | | |
| プラン | 2.1 | 人材の確保とやりがいや意欲を高める仕組みづくり | | | | |

1 プランの内容

市政を担う人材を確保するとともに、専門分野における人材の活用を推進します。また、新たに導入される会計年度任用職員制度を適切に運用するほか、職員のやりがいや意欲を高めながら、多様化・複雑化する市民ニーズにきめ細かに対応していくため、人事・給与制度の適切な運用と見直しに取り組みます。

| | | |
|-------|-------|--|
| 年度別計画 | 令和3年度 | <ul style="list-style-type: none"> ◆採用案内等における市業務等の積極的なPRを通じた人材の確保 ◆特定任期付職員の継続的任用及び新たな分野での採用検討 ◆会計年度任用職員制度の適切な運用 ◆職員のやりがいや意欲の向上に向けた人事・給与制度の適切な運用、改善 |
|-------|-------|--|

2 取組状況

| | | |
|---|--|---|
| 前 | 【取組計画】(PLAN) | <ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、採用試験受験者に対して市役所各職場の魅力ややりがいを伝える取組を検討します。 ○人材確保に向け、採用試験制度の見直しに取り組みます。 ○新たな分野での特定任期付職員の活用(ICT人材等)について検討します。 ○会計年度任用職員制度の適切な制度運用に取り組みます。 ○昇任試験制度の見直し等を踏まえた人事異動指針の改定に向けた検討を行います。 ○目標管理型人事評価の継続実施に伴い、評価者への制度理解を深める取組を検討します。 ○人事評価における多面評価の必要性について検討します。 |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK) | <ul style="list-style-type: none"> ○若手職員とのWeb座談会を実施し参加者の9割から採用試験の受験申込があり、受験者に対し市役所各職場の魅力や、やりがいを伝えるよう取り組みました。 ○人材確保に向け、募集する職種や職層の設定、職種に応じた周知方法の工夫など、採用試験制度の見直しに取り組みました。 ○組織体制の強化や職員のスキル向上に向け、特定任期付職員の活用及び制度運用について、検討を進めました。 ○市民サービスの維持・向上に資する会計年度任用職員を確保し、制度の円滑な運用に取り組みました。 ○人事異動指針の改定を見据え、職の必要性に応じた昇任試験制度の見直しを検討しました。 ○目標管理型人事評価の継続実施に伴い、評価者への制度理解の推進が図れるよう、研修の見直しを進めました。 ○夜間勤務手当及び管理職特別勤務手当を導入し、給与制度の改善に取り組みました。 |
| | 【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK) ※◎：計画を上回る ○：(概ね)計画どおり △：遅れる | ○ |
| 後 | 【後期における取組の方向性(留意点や見直し、改善など)】(ACTION) | <ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、採用試験の受験者に対し市役所各職場の魅力や、やりがいを伝える取組を検討します。 ○新たな分野での特定任期付職員の活用に向けて検討を進めます。 ○係長職以下への目標管理型人事評価における評価者研修を実施します。 ○会計年度任用職員の人材確保と会計年度任用職員制度の効果的な活用について検討を進めます。 ○国や東京都等の職員の定年延長の制度を参考に、市における定年延長制度の導入について検討を進めます。 |
| | 【取組計画】(PLAN) | <ul style="list-style-type: none"> ○人材確保に向け、引き続き受験者に対して市役所各職場の魅力や、やりがいを伝える取組を検討するとともに、受験者数の少ない職種について、募集要件や周知方法等を検討します。 ○新たな分野での特定任期付職員の活用(ICT人材等)について検討します。 ○会計年度任用職員制度の適切な制度運用に取り組みます。 ○目標管理型人事評価の継続実施に伴い、評価者への制度理解を深める取組を実施します。 ○人事評価における多面評価の必要性について検討します。 ○国や東京都等の職員の定年延長制度を参考に、市における定年延長制度の導入について検討します。 |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK) | <ul style="list-style-type: none"> ○受験者数の少ない技術職(土木・建築)について、より多くの志望者に周知するため新たに民間転職サイトへ掲載したうえ、民間企業等の経験者採用を実施し、多様な視点を持つ有為な人材確保につなげました。 ○特定任期付職員を含む任期付職員制度について、各職場での理解促進及び活用意欲を喚起するため、概要・活用方法等について全庁的に周知を図りました。 ○市民サービスの維持・向上に資する会計年度任用職員の確保に努めるとともに、人材育成の観点に基づく面談を行い、人事評価を実施しました。 ○係長職以下の目標管理型人事評価の運用にあたり、人事評価実務者へ研修を実施し、評価のポイントや視点の確認を行い、評価者の共通認識を深めました。 ○人事評価における多面評価の必要性については、次期人材育成基本方針の方向と併せて整理することとしました。 ○国や東京都等の職員の定年延長制度を参考に、市における定年延長制度の導入について検討を進めました。 |

3 年次評価及び総括

| | |
|------|--|
| 年次評価 | 【今年度の総括(評価の理由、取組による成果・効果)、次年度以降の取組の方向性】(CHECK・ACTION) |
| A | <ul style="list-style-type: none"> ○採用試験受験者に対して新規で行った若手職員とのWeb座談会は、市役所各職場の魅力ややりがいを直接伝えることができ、多くの参加者の受験申込みにつなげました。 ○募集する職種や職層の設定、職種に応じた周知方法の工夫を図り、民間企業等の経験者を採用し、多様な視点を持つ有為な人材確保につなげました。更なる有為な人材の確保に向けて、採用試験における受験者へのPR方法や採用試験制度を見直していきます。 ○特定任期付職員を含む任期付職員について、新たな分野での活用につなげられるよう、全庁的な理解促進を図りました。引き続き、任期付職員の活動分野の拡充等を検討していきます。 ○会計年度任用職員制度の周知に取り組み、適切な運用につなげました。 ○係長職以下への目標管理型人事評価の適正な運用に向けて、評価者研修を実施し、制度の理解促進を図りました。引き続き、適正な運用に向け、評価者への制度理解を深める取組を検討していきます。 |

| | | | | | | |
|-------|-----|-------------------|-----|-----|-----|--------------|
| 方針 | 3 | 人材の確保・育成 | 担当課 | 人事課 | 連絡先 | 042-481-7356 |
| 基本的取組 | 3-1 | 人材の確保・育成と意欲の向上 | | | | |
| プラン | 22 | 人材育成基本方針に基づく研修の推進 | | | | |

1 プランの内容

多様化・複雑化する市民ニーズに適切に対応していくため、第2期調布市人材育成基本方針に基づく各種研修やOJTの推進のほか、自己研鑽意欲を促進し、職員の職務に対する意識や能力の向上を図ります。

| | | |
|-------|-------|--|
| 年度別計画 | 令和3年度 | <ul style="list-style-type: none"> ◆各種研修の実施及び検証に基づく見直し ◆各職場におけるOJTの推進 ◆自己研鑽意欲の向上及び支援 ◆職員向け満足度調査の実施 |
|-------|-------|--|

2 取組状況

| | | |
|--------|--|---|
| 前 期 | 【取組計画】(PLAN) | <ul style="list-style-type: none"> ○各独自研修の企画・実施及び検証を行います(新型コロナウイルス感染症対策を含む研修手法の見直し、女性職員の活躍推進の視点も含めた研修の企画等)。 ○職場研修の推進及びチューター養成研修(前期)の実施により、各課におけるOJTの推進を図ります。 ○通信教育研修の推進、資格取得の支援、自主研究グループへの支援を行います。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、職員を対象とした満足度調査を企画します。 |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK) | <ul style="list-style-type: none"> ○新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン会議ツールを活用した研修や、パワーポイントの機能を活用し、作成した動画を視聴するオンデマンド研修を導入しました。緊急事態宣言中においても、在宅勤務型テレワーク等の活用により、研修を実施できる体制を構築することで、概ね計画通りに研修を実施することが出来ました。 ○職場研修の推進及びチューター養成研修(前期)を実施し、OJTの推進を図りました。 ○自己研鑽意欲の向上を図るため、引き続き、自己啓発支援制度(通信教育研修、自主研究グループ等)を促進(周知、目標管理型人事評価での活用の案内等)しました。また、通信教育研修については、選択と集中の観点から助成割合の見直しを行いました。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、公募型プロポーザル方式により、業者選定を行うなど、各種準備を進めました。 |
| | 【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK) ※◎：計画を上回る ○：(概ね)計画どおり △：遅れる | ○ |
| | 【後期における取組の方向性(留意点や見直し、改善など)】(ACTION) | <ul style="list-style-type: none"> ○各独自研修の企画・実施及び検証を行います。 ○新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、各種研修等の実施手法の見直しを継続します。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向けプロジェクトチームを発足し、満足度調査の実施に向けて検討を進めます。 |
| 後 期 | 【取組計画】(PLAN) | <ul style="list-style-type: none"> ○各独自研修の企画・実施及び検証を行います(新型コロナウイルス感染症対策を含む研修手法の見直し、女性職員の活躍推進の視点も含めた研修や民間企業と連携した研修の企画等)。 ○職場研修の推進及びチューター養成研修(中期・後期)の実施により、各課におけるOJTの推進を図ります。 ○通信教育研修の推進、資格取得の支援、自主研究グループへの支援を行います。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、職員を対象とした満足度調査を実施し、その結果を踏まえ今後の方向を検討します。 |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK) | <ul style="list-style-type: none"> ○各独自研修の企画・実施及び検証を行い、職員の能力の向上につなげました。新たな研修形式として、オンライン研修やオンデマンド(動画視聴)研修、動画中継による施設見学などを導入し、多様な研修環境を整えました。 ○個別の研修としては、女性職員のキャリア形成支援のため、「女性のキャリア自律促進研修」及び「女性部下育成力強化研修」を新規で実施しました。 ○職場研修の状況の確認及びチューター養成研修(中期・後期)を実施し、研修制度の理解促進を図ることで、OJTを推進しました。 ○通信教育研修、資格取得、自主研究グループへの支援を行い、職員の自身のスキルアップに取り組む意欲の向上を図ることができました。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、全職員を対象に意識調査を実施し、その結果の分析を行うとともに、方針の方向の検討を進めました。 |
| | 【年度別計画に対する今年度の進捗見込】(CHECK) ※◎：計画を上回る ○：(概ね)計画どおり △：遅れる | ○ |
| | 【後期における取組の方向性(留意点や見直し、改善など)】(ACTION) | <ul style="list-style-type: none"> ○各独自研修の企画・実施及び検証を行います。 ○新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、各種研修等の実施手法の見直しを継続します。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向けプロジェクトチームを発足し、満足度調査の実施に向けて検討を進めます。 |

3 年次評価及び総括

| | |
|------|---|
| 年次評価 | 【今年度の総括(評価の理由、取組による成果・効果)、次年度以降の取組の方向性】(CHECK・ACTION) |
| A | <ul style="list-style-type: none"> ○多様な形式(オンライン等)により研修を実施することで、方針に基づく各種研修を効果的・効率的に実施でき、職員の能力や意識の向上を図ることができました。 ○チューター制度を継続したことで、組織的に新規採用職員の早期育成等に取り組むことができました。 ○通信教育研修、資格取得、自主研究グループへの支援を継続し、職員の自己研鑽意欲の向上・支援を図りました。 ○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、職員意識調査の結果を踏まえ、プロジェクトチームによる実行プランの検討を進めていきます。 |

| | | | | | | |
|-------|-----|----------------|-----|-----|-----|--------------|
| 方針 | 3 | 人材の確保・育成 | 担当課 | 法制課 | 連絡先 | 042-481-7339 |
| 基本的取組 | 3-1 | 人材の確保・育成と意欲の向上 | | | | |
| プラン | 23 | 政策法務能力の向上 | | | | |

1 プランの内容

職員における法令等に関する基礎的知識の習得、法令等の解釈・運用能力の向上のほか、条例等の立案能力の向上を図り、政策法務の実践につなげるため、任期付法務専門職を活用した研修、相談などの取組を推進します。

| | | |
|-------|-------|---|
| 年度別計画 | 令和3年度 | <ul style="list-style-type: none"> ◆政策法務能力向上に関する研修の実施 ◆法務専門職による行政実務法律相談（通称：法務ドクター事業）及び法務に関する情報提供の実施 |
|-------|-------|---|

2 取組状況

| | | |
|----|--|---|
| 前期 | 【取組計画】（PLAN） | <p>○令和元年度から令和4年度を計画期間とする取組体系に基づき、「研修」と「法務相談」を2本柱とする取組を実施します。</p> <p>○前期は「法令等に関する基礎的知識の習得」に向けた取組の拡充として、昨年度実施した、職員向けの法務意識・知識調査の結果を分析・公表し、実施する研修に反映するとともに、令和2年度に作成した映像研修用DVDについても活用するなど、人事課と連携しながら、職員の政策法務能力向上に資する研修の実施に取り組みます。</p> |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK） | <p>○職員向けの法務意識・知識調査の結果を集計・分析し、庁内に公表しました。</p> <p>○職員向けの法務意識・知識調査の結果を踏まえ、行政手続法に関連した研修実施に向けた検討を行いました。</p> <p>○映像研修用DVDについては、人事課と連携し、新任研修で活用したほか、コロナ禍における在宅勤務型テレワーク用研修資料としても活用を図りました。</p> <p>○庁内向け情報発信の取組として、法務ニュースレターを3回発行するとともに、法令改正等の情報を随時発信しました。</p> <p>○職員を対象とした法務ドクター事業を実施（前期の相談件数64件、前年比17件減）し、業務上のリスク回避を図るとともに、相談に対し法律的な視点から助言し、事案の多角的な視点からの検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。</p> |
| | 【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる | ○ |
| | 【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION） | <p>○職員向けの法務意識・知識調査の結果を踏まえた、行政法に関する研修を実施します。</p> <p>○自治体に関連した裁判例に関する情報提供として、新たに判例情報ニュースレターを発行します。</p> <p>○法務ドクター事業の相談内容を踏まえ、多くの職員に有用な法務知識に関する情報発信を実施します。</p> <p>○法務知識の習得状況を数値化し、経年変化を捕捉するため、職員向けの法務意識・知識調査を実施します。</p> |
| 後期 | 【取組計画】（PLAN） | <p>○令和元年度から令和4年度を計画期間とする行革プラン2019の年度別計画に基づき、引き続き、「研修」と「法務相談」の2本柱による取組を実施します。</p> <p>○後期は「条例等の立案能力の向上」を図る取組として、専門分野の外部講師に依頼し、映像研修用DVDを作成するとともに、職員研修を実施します。</p> <p>○昨年度に引き続き、職員を対象に政策法務に関する調査を実施し、職員の法務意識・知識について、経年変化を捕捉し、次年度の研修内容に反映していきます。</p> <p>○法務ドクター事業で各課から寄せられた相談内容を踏まえ、多くの職員に有用な法務知識に係る情報や自治体に関連する裁判例の情報を積極的に発信し、職員の政策法務能力の向上につなげる取組を推進します。</p> |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK） | <p>○コロナ禍における対応として全庁的にテレワークを推進していることを踏まえ、職員を対象に実施した法務に関するアンケートで苦手な傾向が見られた行政手続法について、自宅や自席等で利活用可能な映像研修用のDVDを作成しました。</p> <p>○政策法務の実践に向けた各種取組を推進するため、職員の法務意識・知識の現状を把握することを目的に、職員を対象とした調査を実施し、結果を集計しました。</p> <p>○庁内向け情報発信の取組として、新たに業務に関連した判例を紹介する「判例Tips」を作成し、法務ニュースレターを含め計7回発行するとともに、法令改正等の情報を随時発信しました。</p> <p>○職員を対象とした法務ドクター事業を実施（後期の相談件数65件、前年比7件減）し、業務上のリスク回避を図るとともに、相談に対し法律的な視点から助言し、事案の多角的な視点からの検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。</p> |
| | 【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる | ○ |
| | 【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION） | <p>○職員向けの法務意識・知識調査の結果を踏まえた、行政法に関する研修を実施します。</p> <p>○自治体に関連した裁判例に関する情報提供として、新たに判例情報ニュースレターを発行します。</p> <p>○法務ドクター事業の相談内容を踏まえ、多くの職員に有用な法務知識に関する情報発信を実施します。</p> <p>○法務知識の習得状況を数値化し、経年変化を捕捉するため、職員向けの法務意識・知識調査を実施します。</p> |

3 年次評価及び総括

| | |
|------|--|
| 年次評価 | 【今年度の総括（評価の理由、取組による成果・効果）、次年度以降の取組の方向性】（CHECK・ACTION） |
| A | <p>○職員を対象に実施した法務に関するアンケートで苦手な傾向が見られた行政手続法について、自宅や自席等で利活用可能な映像研修用のDVDを作成したほか、法務ニュースレターや新たに業務に関連した判例を紹介する「判例Tips」を作成し、情報提供と意識啓発を図ることで、職員の政策法務能力向上に努めました。</p> <p>○政策法務能力向上に向けた各種取組を実施するための基礎データを収集するため、昨年度に引き続き職員を対象とした調査を実施しました。調査については今後も継続し、経年変化にも注目しながら、効果的な取組を検討します。</p> <p>○次年度については、これまでの取組を継続し、職員の政策法務能力の向上につなげていきます。</p> |

| | | | | | | |
|-------|-----|------------------------------------|-----|-----|-----|--------------|
| 方針 | 3 | 人材の確保・育成 | 担当課 | 人事課 | 連絡先 | 042-481-7356 |
| 基本的取組 | 3-2 | 誰もが活躍できる職場環境づくり | | | | |
| プラン | 24 | ワーク・ライフ・バランスの実現と誰もが活躍できる職場環境づくりの推進 | | | | |

1 プランの内容

調布市特定事業主行動計画（第七次行動計画）に基づき、変則勤務やテレワークの活用による柔軟で多様な働き方の推進や、時間外勤務縮減及び定時退庁推進に向けた取組（各種研修や人事評価制度を通じた取組等）を進めます。また、女性職員のキャリア形成支援に取り組むとともに、安心して働き続けられるようメンタルヘルス対策やハラスメント防止などに取り組み、誰もが活躍できる職場環境づくりを進めます。

| | | |
|-------|-------|---|
| 年度別計画 | 令和3年度 | <ul style="list-style-type: none"> ◆変則勤務やテレワーク等を活用した柔軟で多様な働き方の推進 ◆時間外勤務縮減及び定時退庁の推進 ◆女性職員の活躍推進に関する取組の推進 ◆安心して働き続けられる環境づくりの推進 |
|-------|-------|---|

2 取組状況

| | | |
|--------|--|--|
| 前 期 | 【取組計画】（PLAN） | <p>○働き方改革・時間外勤務縮減に向けて引き続き人事評価等を通じた意識啓発、規則に定めた時間外勤務の上限時間遵守の取組を推進します。また、多様な働き方の環境整備に向け、変則勤務・テレワークの試行延長・拡充検討、フレックスタイムの導入検討を進めます。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向けた研修の企画、広報紙の作成、人事課による職員面談、人事異動指針の見直しと併せた人事配置の男女バランスの見直し等を実施します。</p> <p>○ハラスメント防止に向けた環境づくり、メンタルヘルス対策、育児休業代替任期付職員の適正な配置を進めます。</p> |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK） | <p>○時間外勤務の上限時間遵守のため、規則に定めた手続を確実に実行するとともに、人事評価の「時間外勤務縮減・生産性向上に関する取組」の活用を強化し、生産性向上に貢献した職員を適切に評価する仕組みの周知などによる意識啓発を図りました。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応に係る、新しい働き方への移行を強化する機会として、業務継続とワーク・ライフ・バランス推進の2つの観点から「働き方改革推進強化月間」を実施（7月～10月）しました。</p> <p>○新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から変則勤務や在宅勤務型テレワークの条件を緩和して試行を継続するなど、多様な働き方ができる職場環境の整備を進めました。また、在宅勤務型テレワークについては、関係部署と連携し、拡充に向けた準備を進めました。</p> <p>○女性職員の活躍推進の観点から、女性のためのキャリア開発に関する研修内容を見直し、自己理解による気づきや組織が求めるキャリアとの調和に焦点を当てたカリキュラムに変更しました。</p> <p>○ハラスメント防止、メンタルヘルス対策の継続や育児休業代替任期付職員の適正な配置を進め、安心して働き続けられる環境づくりの推進を図りました。</p> |
| | 【年度別計画に対する今年度の進捗見込】（CHECK） ※◎：計画を上回る ○：（概ね）計画どおり △：遅れる ○ | |
| | 【後期における取組の方向性（留意点や見直し、改善など）】（ACTION） | <p>○働き方改革・時間外勤務縮減（人事評価等を通じた意識啓発、デジタル技術等の活用）及び多様な働き方の環境づくり（変則勤務・テレワークの拡充検討、フレックスタイムの導入検討）を推進します。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向け、研修の新規企画、民間企業と連携した合同セミナーの実施検討や人事異動指針の見直しと併せた人事配置の男女バランスの見直し等を検討します。</p> <p>○ハラスメント防止に向けた環境づくり、メンタルヘルス対策、育児休業代替任期付職員の適正な配置を進めます。</p> |
| 後 期 | 【取組計画】（PLAN） | <p>○働き方改革・時間外勤務縮減に向けて引き続き人事評価等を通じた意識啓発、規則に定めた時間外勤務の上限時間遵守の取組を推進します。また、多様な働き方の環境整備に向け、変則勤務・テレワークの試行延長やフレックスタイムの導入検討を進めます（テレワークについては、地方公共団体情報システム機構が提供する実証実験を活用した事業を拡充して実施）。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向けた研修の企画、広報紙の作成、人事課による職員面談、人事異動指針の見直しと併せた人事配置の男女バランスの見直し等を実施します。</p> <p>○ハラスメント防止に向けた環境づくり、メンタルヘルス対策、育児休業代替任期付職員の適正な配置を進めます。</p> |
| | 【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK） | <p>○時間外勤務の上限時間を超過した職員の部署に状況確認を行い、要因の整理を行ったほか、対応策などについて協議しました。</p> <p>○多様な働き方の環境づくりのため、テレワークについては、自宅から職場の端末を遠隔操作する機器を30台から100台に増やし、より多くの職員が幅広い業務を在宅勤務型テレワークで実施できるよう環境整備を図りました。また、変則勤務については、令和4年度からの試行延長に向けて、勤務パターン見直しを行いました。</p> <p>○両立支援を図るため、「介護ハンドブック」の更新等により、制度改正を周知するとともに、不妊治療と仕事の両立支援の環境整備に向けた検討を行いました。</p> <p>○女性職員のキャリア形成支援として、女性のキャリア自律促進研修を実施し、自身のキャリアを主体的に考える機会を設けたほか、女性部下育成力強化研修を実施することで、女性の特徴を踏まえた育成スキルの向上に向けた取組を行いました。</p> <p>○ハラスメント防止に向けては、ハラスメント相談員研修、会計年度任用職員を含む全職員を対象としたハラスメント防止研修を実施したほか、メンタルヘルス対策や育児休業代替任期付職員の配置を継続し、安心して働き続けられる環境づくりに努めました。</p> |

3 年次評価及び総括

| | |
|------|---|
| 年次評価 | 【今年度の総括（評価の理由、取組による成果・効果）、次年度以降の取組の方向性】（CHECK・ACTION） |
| A | <p>○職員の意識・働き方改革については、在宅勤務型テレワークの環境整備を行ったほか、変則勤務と合わせて試行を継続し、多様な働き方を推進しました。時間外勤務はコロナ禍以前と比較して縮減されているものの、目標の達成に向けて引き続き取組が必要です。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向けては、各種取組を継続し、キャリア形成支援を進めました。人事配置の男女バランスへの配慮も継続して実施します。</p> <p>○ハラスメント防止やメンタルヘルス対策、育児休業代替任期付職員の配置を継続し、安心して働き続けられる環境づくりを推進しました。</p> |