

方針	3	人材の確保・育成			
基本的取組	3-1	人材の確保・育成と意欲の向上	担当課	人事課	連絡先 042-481-7355
プラン	21	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<sup>\*</sup>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4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆会計年度任用職員制度の適切な運用</li> <li>◆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</li> </ul>
-------	-------	--

<sup>\*</sup>会計年度任用職員制度：一会計年度内（4月1日～翌年3月31日）を任用期間とする非常勤職員の任用に関する制度のこと

## 2 取組状況

前期	【取組計画】（PLAN）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○人材確保に向け、採用試験制度の見直しに取り組みます。</li> <li>○新たな分野での特定任期付職員等の活用（デジタル人材等）について検討します。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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向けた準備を進めます。</li> </ul>
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○若手職員とのWeb座談会を実施したほか市長のメッセージ動画を掲載し、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実施しました。その成果として、受験応募者数も昨年度と比べ約2割増加となりました。</li> <li>○有為な人材確保に向け、募集する職種や職層の設定の工夫など、採用試験制度の見直しに取り組みました。</li> <li>○専門的な知識やスキルを有する人材の確保による組織人員体制の強化に向けた、新たな分野での特定任期付職員の活用について、全庁的に意向確認しました。</li> <li>○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。</li> <li>○目標管理型人事評価の継続実施に伴い、評価者の視点や評価基準の認識をより共通化できるよう、研修内容を検討しました。</li> <li>○市における定年延長制度の導入に向け、国や他団体の状況等情報収集に努め、条例等の例規整備を行うとともに理解促進のための職員向け資料を作成し、全庁的に周知しました。</li> </ul>
	【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	【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"> <li>○有為な人材確保に向け、採用試験の受験者に対し市役所職場の魅力ややりがいを伝える取組を検討します。</li> <li>○特定任期付職員の活用に関する意向確認の結果をもとに、採用活動に向け希望部署と調整を行います。</li> <li>○昨年度に続き、係長職以下への目標管理型人事評価における評価者実務研修を実施します。</li> <li>○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。</li> <li>○国や東京都の職員の定年延長の制度を基に、引き続き、規則等の例規整備や説明動画等による職員の理解促進を努めます。</li> </ul>
	【取組計画】（PLAN）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○新たな分野での特定任期付職員等の活用について検討します。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○人事異動指針の見直しについて検討します。</li> <li>○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向けた準備を進めます。</li> </ul>
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○人材確保に向け、新たに職員採用PR動画（事務職及び土木職）を作成し、市職員として働くことの魅力や、やりがい等を受験者に伝えることができました。</li> <li>○特定任期付職員の活用に関する意向確認の結果をもとに希望部署と調整し、採用活動に向けた準備を進めました。</li> <li>○採用選考におけるPCスキルテストの導入等により必要な人材確保に努め、各部署と調整し会計年度任用職員制度の適切な制度運用に取り組みました。</li> <li>○係長職以下を対象とする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。</li> <li>○関係例規の整備を行うとともに、制度概要等の資料を作成し、市における定年延長制度の導入に向けた準備を進めました。</li> </ul>

## 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"> <li>○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、やりがいを受験者に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がりました。</li> <li>○特定任期付職員を含む任期付職員の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。</li> <li>○会計年度任用職員の確保・配置に取り組み、適切な運用につなげるほか、処遇改善を図りました。</li> <li>○係長職以下を対象とする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、制度の共通認識を図りました。</li> <li>○市における定年延長制度において、定年延長制度のあらましや音声解説資料を作成し、制度の理解促進を図りました。</li> </ul>

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4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆各種研修の実施及び検証に基づく見直し</li> <li>◆各職場におけるOJTの推進</li> <li>◆自己研鑽意欲の向上及び支援</li> <li>◆第2期人材育成基本方針の見直し</li> </ul>
-------	-------	---

## 2 取組状況

前 期	【取組計画】(PLAN)	<p>○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)。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、プロジェクト・チームによる実行プランの検討を進めます。</p>
	【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	<p>○新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、引き続き、オンライン会議ツールを活用した研修や、音声付き研修テキストを視聴するオンデマンド配信型の研修を実施しました。また、オンデマンド配信では、YouTubeを活用し、在宅勤務型テレワーク等でも受講できる環境を構築することで、内容やカリキュラムに合わせた多様な形式での研修を実施しました。</p> <p>○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。</p> <p>○令和3年度に発覚した市政情報公開請求の手続過程における個人情報情報の不適切な取扱い等を踏まえ、全職員に「コンプライアンスチェックノート 情報取扱い編」を配付し、再発防止に努めるとともに、職場研修における法令遵守への取組の強化を図りました。</p> <p>○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、デジタル人材育成の観点から、DX関連や情報処理に関するメニューを増やし、助成割合についても選択と集中の観点から再度見直しを行いました。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、令和3年度に実施した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>○各独自研修の企画・実施及び検証を行います。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」の素案を策定します。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」に合わせて、自己啓発に関する見直しを図ります。</p>
	【取組計画】(PLAN)	<p>○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)。</p> <p>○職場研修の推進及びチューター養成研修(後期)の実施により、各課におけるOJTの推進を図ります。</p> <p>○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。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、素案を策定し、庁内に向けた意見募集を行います。</p>
後 期	【取組実績及び取組による成果・効果】(DO・CHECK)	<p>○各独自研修については、オンライン会議ツールを活用した研修や、音声付き研修テキストを視聴するオンデマンド配信型の研修を実施しました。研修内容やカリキュラムに合わせた多様な研修方法とすることで、効果的・効率的な実施が図られました。</p> <p>○個別の研修としては、「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」を実施し、女性職員の活躍推進に向けた人材育成やキャリア形成に関する意識の醸成、管理職のマネジメント力の向上を図りました。</p> <p>○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、制度の理解促進を図ることで、OJTの推進につなげました。</p> <p>○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、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。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」にあたる「調布市人材育成総合プラン」について、プロジェクト・チームによる検討及び庁内照会の結果を踏まえ、策定しました。</p>
	【取組計画】(PLAN)	<p>○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)。</p> <p>○職場研修の推進及びチューター養成研修(後期)の実施により、各課におけるOJTの推進を図ります。</p> <p>○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。</p> <p>○次期「調布市人材育成基本方針」策定に向け、素案を策定し、庁内に向けた意見募集を行います。</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>○昨年度導入した多様な研修方式(オンライン等)について、YouTubeを活用し、研修をより受講しやすくなるよう見直しました。その結果、人材育成基本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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○「調布市人材育成総合プラン」について、庁内プロジェクト・チームによる実行プランの検討を進め、また庁内に意見照会した結果を踏まえて、策定しました。</p>

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4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆政策法務能力向上に関する研修の実施</li> <li>◆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</li> </ul>
-------	-------	---

## 2 取組状況

前 期	【取組計画】（PLAN）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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大柱とする取組を実施します。</li> <li>○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・知識調査の結果を踏まえ、法務ニュースレター等を活用した行政手続法関連の情報提供を重点的に行うとともに、人事課と連携し、これまでに作成した映像研修用DVDの活用も図りながら、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。</li> </ul>
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職員向けの法務意識・知識調査の結果を踏まえ、政策法務研修として行政手続法に関する研修を実施しました。</li> <li>○映像研修用DVDについては、人事課と連携し、新任研修と係長職実務研修において活用したほか、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。</li> <li>○政策法務に関する情報発信として、行政手続法をテーマとした「法務ニュースレター」を2回発行するとともに、業務に関連した判例を紹介している「判例Tips」を2回発行したほか、法令改正等の情報を随時庁内に発信しました。</li> <li>○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55件、前年比9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。</li> </ul>
	【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	【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"> <li>○職員向けの法務意識・知識調査の結果等を踏まえ、政策法務研修を実施します。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
	【取組計画】（PLAN）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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大柱とする取組を実施します。</li> <li>○政策法務に関する情報提供として、法務ニュースレターを発行するとともに、業務に関連した判例を紹介する判例Tipsを発行します。</li> <li>○「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、映像研修用資料（DVD）を作成するとともに、職員の政策法務能力向上につながる研修を実施します。</li> <li>○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、次年度以降の研修内容や情報発信の手法に反映していきます。</li> </ul>
	【取組実績及び取組による成果・効果】（DO・CHECK）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○集合研修が行えない状況においても実効性を確保するため、今年度は国家賠償法をテーマとして、自宅や自席等で活用可能な映像研修用資料（DVD）を作成しました。また、債権管理と他自治体の裁判例をテーマに計2回の政策法務研修を実施しました。</li> <li>○各種取組の効果的な推進に向け、法務意識と政策法務に関する知識の現状を把握するため、職員を対象とした調査を実施し、結果を集計しました。</li> <li>○庁内向け情報発信の取組として、法務ニュースレターを2回発行するとともに法令改正等の情報を随時庁内に発信しました。</li> <li>○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78件、前年比13件増）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観点から助言し、事案の多角的な検討を促すことで、職員の法務能力向上につなげました。</li> </ul>

## 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"> <li>○政策法務研修を3回実施したほか、国家賠償法に関する映像研修用資料（DVD）を作成し、自宅や自席等で活用可能な研修環境を整備しました。</li> <li>○法務ニュースレターや業務に関連した判例を紹介する「判例Tips」を活用し、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。</li> <li>○政策法務能力向上に向けた各種取組を推進するため、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見直しを図りながら継続実施し、経年変化も把握しながら、より効果的な取組を検討します。</li> </ul>

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4年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆時間外勤務縮減及び定時退庁の推進</li> <li>◆女性職員の活躍推進に関する取組の推進</li> <li>◆安心して働き続けられる環境づくりの推進</li> </ul>
-------	-------	---

## 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各部との意見交換を通じた意識啓発、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・在宅勤務型テレワークの本格実施に向けた検討を進めます。</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、意識改革・働き方改革に向けた各部の取組事例を全庁に向けて周知し、意識啓発を図りました。また、管理職の率先垂範によりワーク・ライフ・バランスの充実に向けた意識改革への実効性を高めるため、毎月〇のつく日を「管理職ゼロデイ（管理職率先定時退庁日）」と設定し、啓発ポスターを掲示するなどの取組を実施しました。</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、変則勤務については、職員アンケートを実施し、本格実施に向けた課題整理を行いました。</p> <p>○女性職員のキャリア形成支援の観点からも実施しているメンター制度について、第6期庁内メンター相談員（任期：令和4年7月から令和6年6月まで）を任命するとともに、メンター相談員のプロフィールを紹介する職員ロールモデル集を発行し、相談体制を整備しました。</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> <p>○昨年度実施した職員意識調査の結果を詳細分析し、令和5年度からの次期特定事業主行動計画策定に向けた検討を進めました。</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	【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等）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・運用の見直し）を推進します。</p> <p>○女性職員の活躍推進に向けた研修カリキュラム改善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の検討をします。</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>
	【取組計画】（PLAN）	<p>○働き方改革・時間外勤務縮減に向けて引き続き職場状況に配慮の上、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、変則勤務の運用の見直しや在宅勤務型テレワークの拡充検討を進めます。</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> <p>○令和5年度からの特定事業主行動計画第八次行動計画の策定に向け、推進委員会の開催や全庁への意見募集等を実施します。</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所属長に状況確認を行い、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>○男性の育児制度に関する改正を踏まえ、「調布市職員育児ハンドブック」の更新等を行い、職員への周知につなげました。</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>○変則勤務及び在宅勤務型テレワークについて、多様で柔軟な働き方の安定的・継続的な推進に向けて、庁内アンケートを実施し、服務等の課題の整理と勤務パターンの見直しを行い、運用の改善を図りました。</p> <p>○ハラスメント防止に向けては、ハラスメント防止研修を全管理職を対象に実施したほか、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> <p>○特定事業主行動計画第八次行動計画（令和5年度～）について、推進委員会の開催や全庁への意見募集を行い、現状把握及び課題を踏まえた計画を策定しました。</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、変則勤務及び在宅勤務型テレワークにおける諸課題に対応し、一部見直しを図りました。</p> <p>○時間外縮減について、上限時間を超過した職員の所属長に状況確認を行う等、要因の整理を行ったほか、対応策などについて各部と協議しました。</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した。</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>