

# 滋賀県企業庁特定事業主行動計画

(次世代育成支援および女性職員の活躍推進のための取組方針)

～一人ひとり すべての職員がいいきと活躍できる 健やかな企業庁を目指して～

令和5年(2023年)4月

滋賀県企業庁

## 目次

1章	はじめに	1
2章	基本的事項	2
1	位置づけ	2
2	対象範囲	2
3	計画期間	2
4	推進体制	2
5	公表	2
3章	現状と課題	3
1	業務量および時間外勤務の状況・職場環境	3
(1)	業務量および時間外勤務の状況	3
(2)	職場環境	5
2	職員のチャレンジ意欲・キャリア形成意識	6
(1)	レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲	6
(2)	職員のキャリア形成	7
(3)	職員の健康問題	7
3	男性職員の家事・育児参画意識および実態	8
4章	目指す姿、方向性	11
5章	課題解決に向けた取り組み	12
1	誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり	12
(1)	柔軟な働き方の促進	12
(2)	組織風土の醸成および意識改革	13
(3)	業務の見直し・効率化	14
(4)	ハラスメントゼロに向けた取組	14
2	中長期的な支援に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進	15
(1)	能力開発・育成支援	15
(2)	性別にかかわらず人事配置	15
3	男性職員の主体的な家事・育児参画の促進	16

(参考資料) 数値目標の概要

## 1章 はじめに

企業庁では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境の整備を目的とした「次世代育成支援対策推進法」および女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することの推進を目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画を平成31年（2019年）3月に統合し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組や男性職員の家事参画の促進、女性職員の育成・登用などの取組を進めてきました。

その結果、令和4年度（2022年度）時点において、在宅勤務等の制度の利用者数が前計画の策定時と比較して増加するなど、一定の成果を上げています。

一方で、新型コロナウイルス感染症への対応等により職員の時間外勤務が増加していることや、職員の家事・育児参画意識やキャリア形成意識が依然として男女間で差があることなど、残された課題の解決に向けた取組が必要です。

人口減少、高齢化の状況が確実に進行する中で、複雑化・多様化する社会課題に適切に対応していくためには、職員一人ひとりが県政のあらゆる分野において自らの個性と能力を十分に発揮し、既存の仕組みや考え方に捉われない柔軟な発想や多様な視点をもって仕事に打ち込める環境づくりが大切になります。

そのためには、今ある働き方を積極的に見直し、性別による固定的な役割分担意識を払拭して、多様な働き方や考え方を受け入れられる組織風土を醸成することで、職員がワーク・ライフ・バランスを図りつつ、新たな行政課題に主体性をもって向き合うことができる環境を整えることが必要です。

本計画は、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりや、女性職員の幅広い分野での活躍を目指す上で、事業主として取り組むべき事項を定めるとともに、職員一人ひとり、特に管理職の立場にある職員がどのようなことを意識して行動することが大切かを示す「手引き」としての役割も担うものです。

**企業庁の担い手である職員を大事にする組織づくり**を推進し、課題を解決して職員が今よりももっと働きやすいと実感できる企業庁の実現を目指します。

## 2章 基本的事項

---

### 1 位置づけ

---

本計画は、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。）第 19 条および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。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

### 2 対象範囲

---

本計画の対象は、次のとおりです。

- (1) 採用、育成、登用  
企業庁職員
- (2) 職場の環境整備、意識改革  
企業庁職員

### 3 計画期間

---

令和 5 年（2023 年）4 月 1 日から令和 9 年（2027 年）3 月 31 日まで

なお、この計画は、計画期間内であっても社会情勢の変化や取組の効果・評価を踏まえて、必要に応じ、柔軟に見直しを行います。

### 4 推進体制

---

計画に掲げた取組が企業庁に浸透し着実に実施されるよう、企業庁長のリーダーシップのもと、数値目標の達成状況や取組の実施状況の把握・評価等を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させるなど、必要に応じて改善を図ります。

### 5 公表

---

本計画に基づく取組状況や目標に対する達成状況等について、毎年度、前年度末時点の実績等をホームページへの掲載等により公表します。

### 3章 現状と課題

近年の若手職員や女性職員の増加に加え、今後は定年引上げに伴うシニア職員の増加が想定される中、育児や介護等の家庭生活、健康上等の理由により、職員が働きやすい職場環境や多様で柔軟な働き方へのニーズが高まっています。

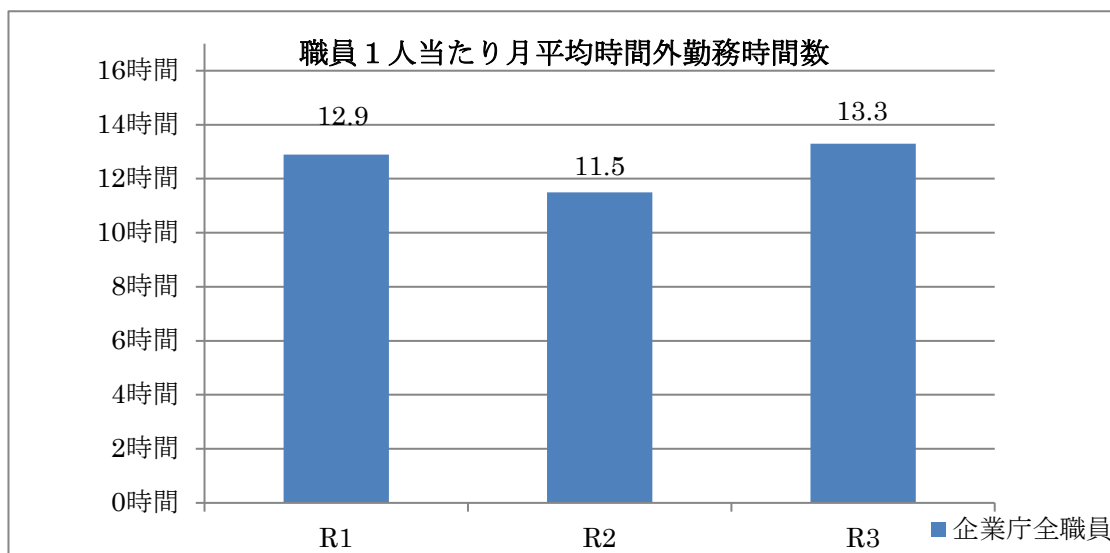
同時に、新型コロナウイルス感染症への対応の経験を踏まえると、限られた経営資源の中で、ますます複雑化・多様化する行政需要に的確に対応するため、いかに効果的・効率的に業務を執行していくのかが問われています。

こうした傾向を踏まえ、「働き方・ひとづくり・女性職員活躍等に関する職員アンケート」（以下「職員アンケート」という。）等の分析から以下のとおり現状と課題を把握しました。

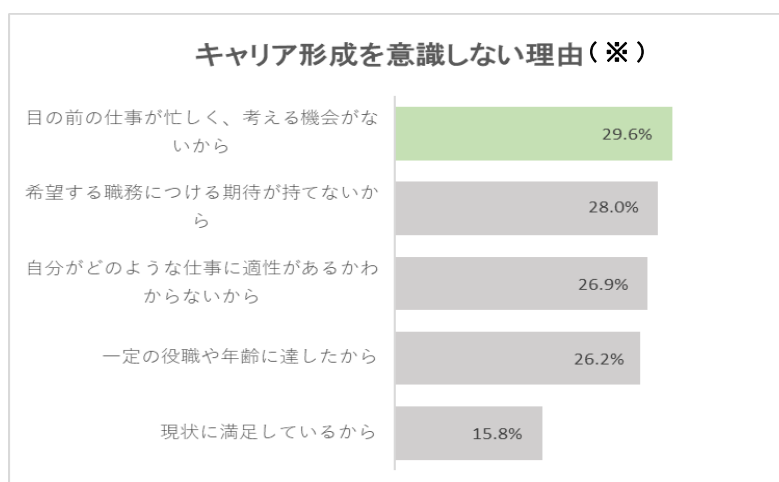
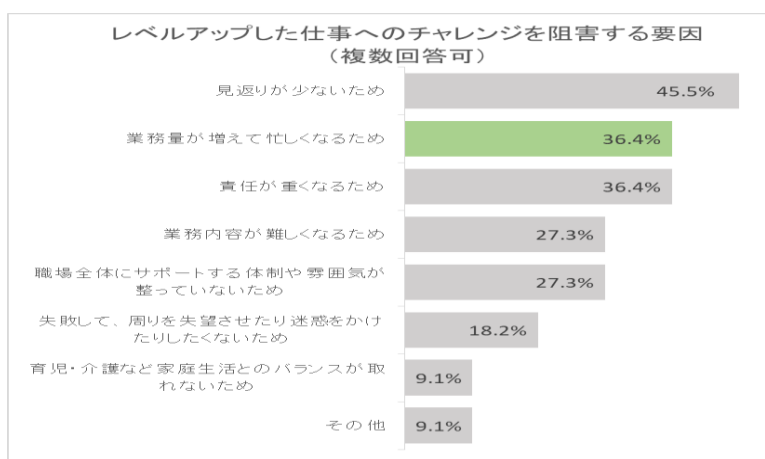
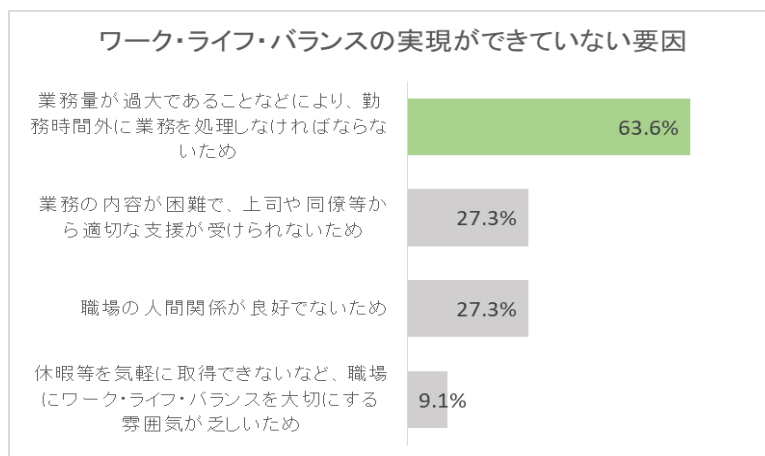
#### 1 業務量および時間外勤務の状況・職場環境

##### (1) 業務量および時間外勤務の状況

企業庁職員一人当たりの平均時間外勤務時間は、令和3年度（2021年度）は**13.3時間/月**、令和2年度は**11.5時間/月**、令和元年度は**12.9時間/月**となっており、令和元年度（2019年度）と比べると僅かに増加しています。



このほか、職員アンケートにおいては、「ワーク・ライフ・バランスが実現できていない」と回答した職員のうち、6割を超える職員が「業務量が過大であること」がワーク・ライフ・バランス実現の阻害要因であると回答しています。また、レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲やキャリア形成意識においても、「業務量の多さ」が阻害要因であるという意見が多く挙げられています。

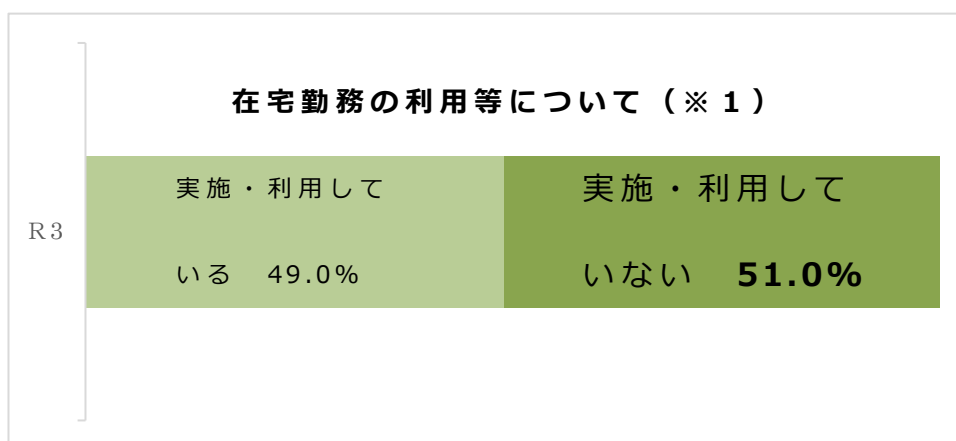


(※)キャリア形成を意識しない理由については、隔年で設問を設けており令和4年度(2022年度)のアンケートでは実施していないため、令和3年度(2021年度)の職員アンケート結果を参照しています。

## (2) 職場環境

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を背景に、早出・遅出勤務の積極的な利用促進、在宅勤務制度の対象範囲の拡大等の制度の拡充を行い、職員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方ができる環境の整備を進めたところ、制度の利用者数が増加しています。

しかし、職員アンケートにおいては、回答者のうち約半数の職員が「在宅勤務等を実施・利用していない」と回答しているほか、「職場の雰囲気として制度を利用しにくい」等の声が聞かれるなど、まだ全庁に浸透したとは言い難い状態にあります。



その他の組織風土の課題として、職員座談会では職場内に性別による「アンコンシャス・バイアス（※2）」が存在しており業務の分配等に差が生じていると指摘する声もありました。

また、ハラスメントに関して、イクボス宣言でのハラスメントのない職場づくりの宣言や、本庁等の係長相当職員および幹部職員を対象にした研修、統一テーマ職場研修等により、ハラスメント防止の徹底を図ってきましたが、職員アンケートでは「ハラスメントを受けていると感じる」職員が 9.1% 存在しています。

### 課題分析

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策を背景として、在宅勤務等の多様な働き方を推進する勤務制度の導入・整備が進み、利用者数は飛躍的に増加していますが、職場によっては理由がないと利用しにくい等の声があげられています。希望する職員が制度を利用しやすい職場環境づくりを進める必要があります。

また、性別や年齢を問わず、すべての職員が活躍できる職場とするため、アンコンシャス・バイアスの解消をはじめとする職員の意識改革のほか、職場環境を悪化させ、職員の能力発揮を阻害する要因となるハラスメントのない職場づくりに一層取り組む必要があります。

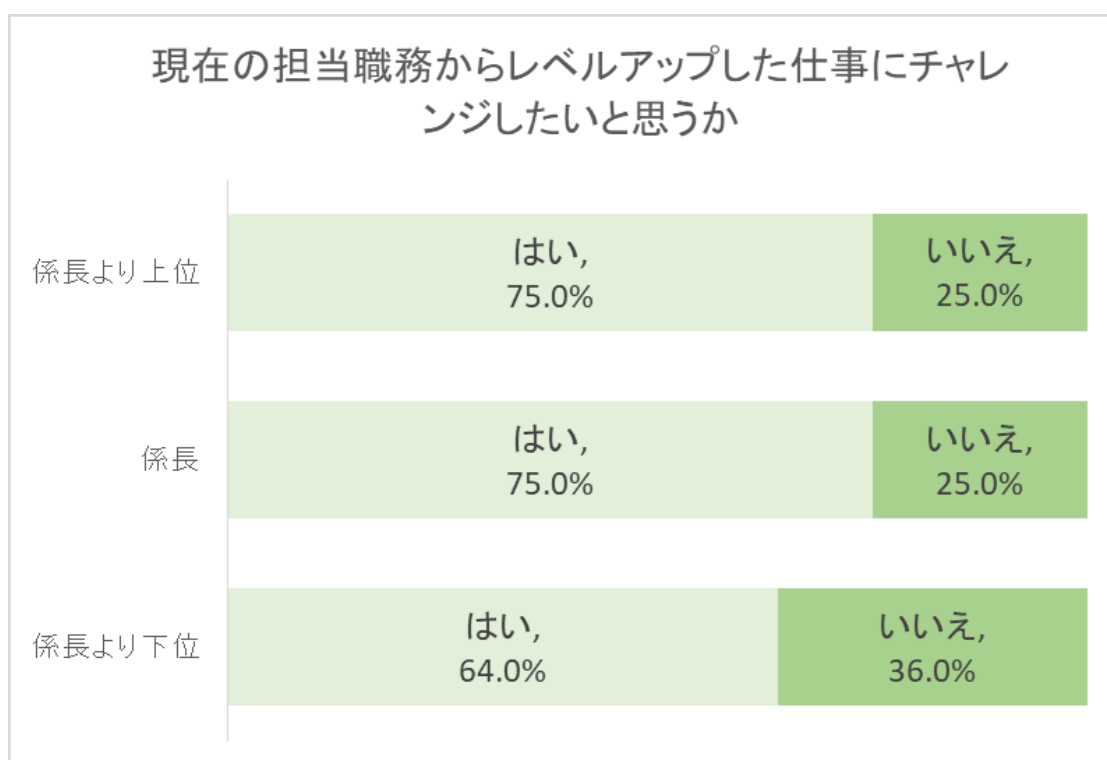
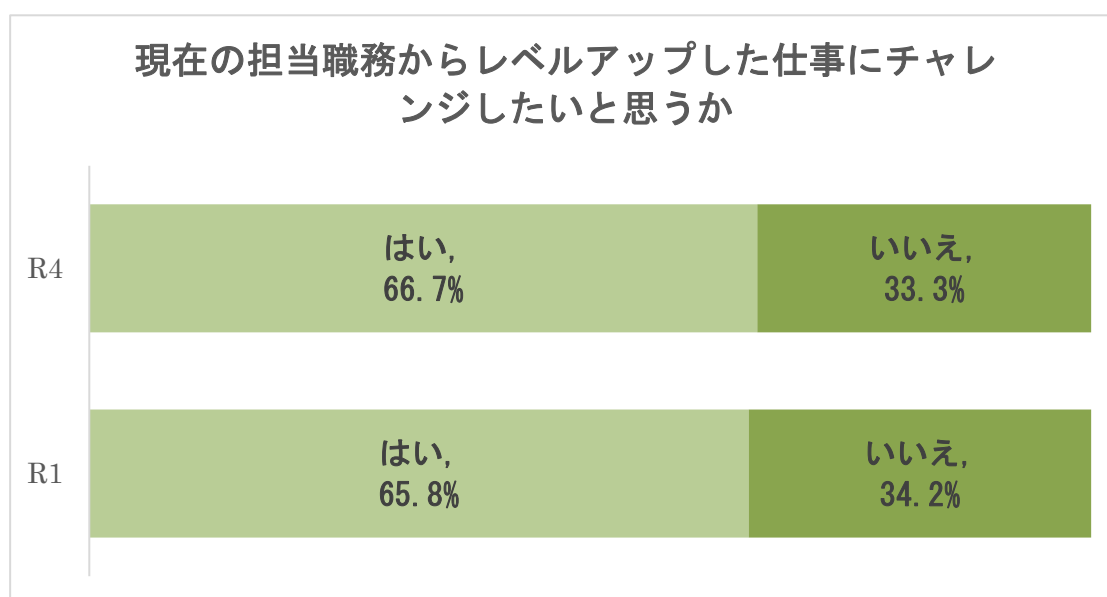
（※1）在宅勤務の利用等については、令和4年度（2022年度）のアンケートでは実施していないため、令和3年度（2021年度）の職員アンケート結果を参照しています。

（※2）アンコンシャス・バイアス：誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。

## 2 職員のチャレンジ意欲・キャリア形成意識

### (1) レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲

企業庁職員を対象にしたアンケートにおいては、令和元年度（2019年度）と比較して、「レベルアップした仕事にチャレンジしたい」と考える職員割合はほぼ同じで推移しており、職位別では、係長もしくは係長より上位の職員は75%となっている一方係長より下位の職員64%となっております。





## (2) 職員のキャリア形成

企業庁のプロパー職員も、県出向職員と同様に階層別研修を初めとした滋賀県政策研修センター研修に参加しています。ブラッシュアップ研修や、女性職員キャリアアップ研修といった職場支援研修にも参加可能です。

また、滋賀県企業庁職員研修規程に基づき、水道職員として必要な専門的・技術的な知見を得るため、日本水道協会ほか関係機関が実施する研修にも積極的に参加するよう働きかけています。さらに、水道技術の継承のため、水道施設の維持管理に必要な資格をすべてのプロパー職員が均等に取得するよう、毎年計画的に講習、試験等を受けさせています。

今後も、職員がキャリア形成を図れるよう、研修・資格取得面での環境整備を充実、強化していきます。

## (3) 職員の健康問題

女性職員やシニア職員の増加も想定される中、職員からは、健康問題への不安や悩みの声があがっています。とりわけ更年期障害については、他の病気と区別しにくく、症状が多岐に渡り個人差があるため、職場内で理解が進んでいないといった声もあります。

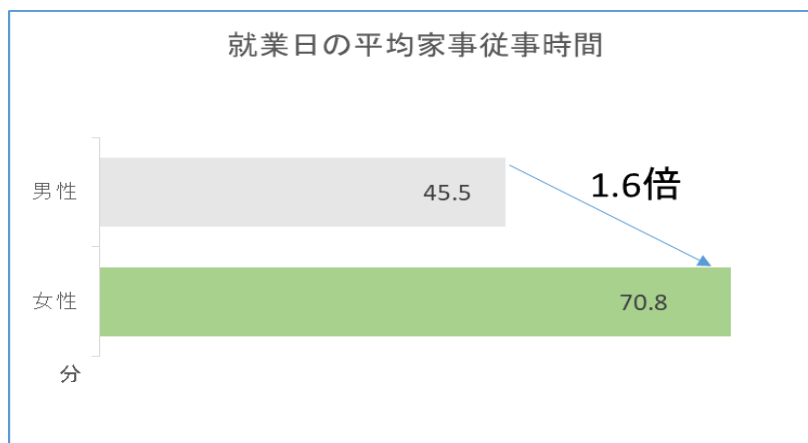
### 課題分析

レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲は、全体で見ると令和元年から令和4年にかけてほぼ横ばいであり、職位別では係長より下位の職員が低い傾向にあります。レベルアップした仕事へのチャレンジ意欲の向上を図る上では、キャリア形成を意識した人事配置のほか研修や所属長面談によるキャリア形成支援に取り組む必要があります。

加えて、更年期障害をはじめとする健康問題については、女性に限らず職員誰もが直面するかもしれませんが、場合によっては勤務に制限が生じる場合もあります。そのため、職員が健康上の問題を抱えながらも仕事が続けられるように、柔軟な働き方とともに、副担当制を活用するなど日頃から係や所属単位でのチームワークの強化を図ることで、自然な助け合いの風土を定着させる必要があります。

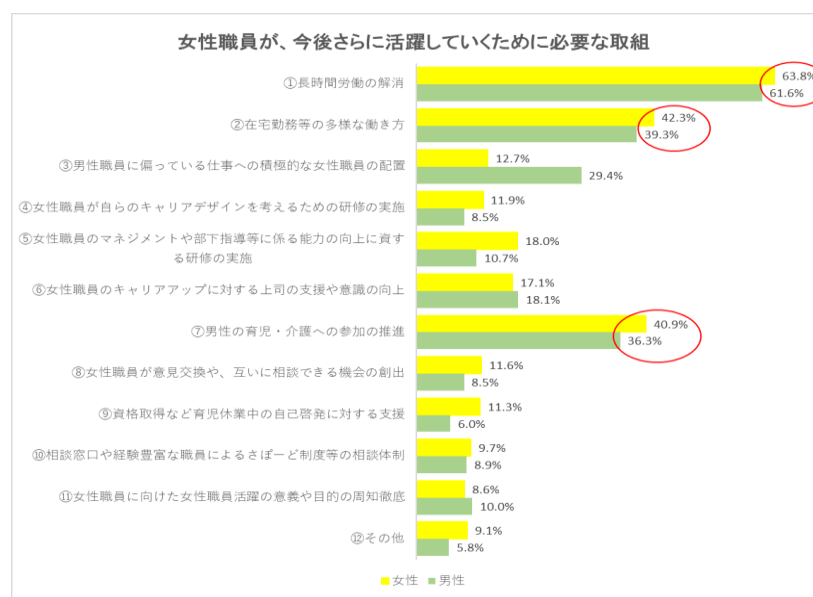
### 3 男性職員の家事・育児参画意識および実態

男性職員の育児休業取得の促進に向けた「男性職員の育児休業100%宣言」を踏まえ、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに引き続き取り組む必要があります。一方で、職員アンケート結果や職員の声からも家事・育児の負担が依然として女性に偏っており、男性職員の家事・育児参画が十分に進んでいるとは言えないことから、より一層男性職員の家事・育児への参画を推進することが必要です。

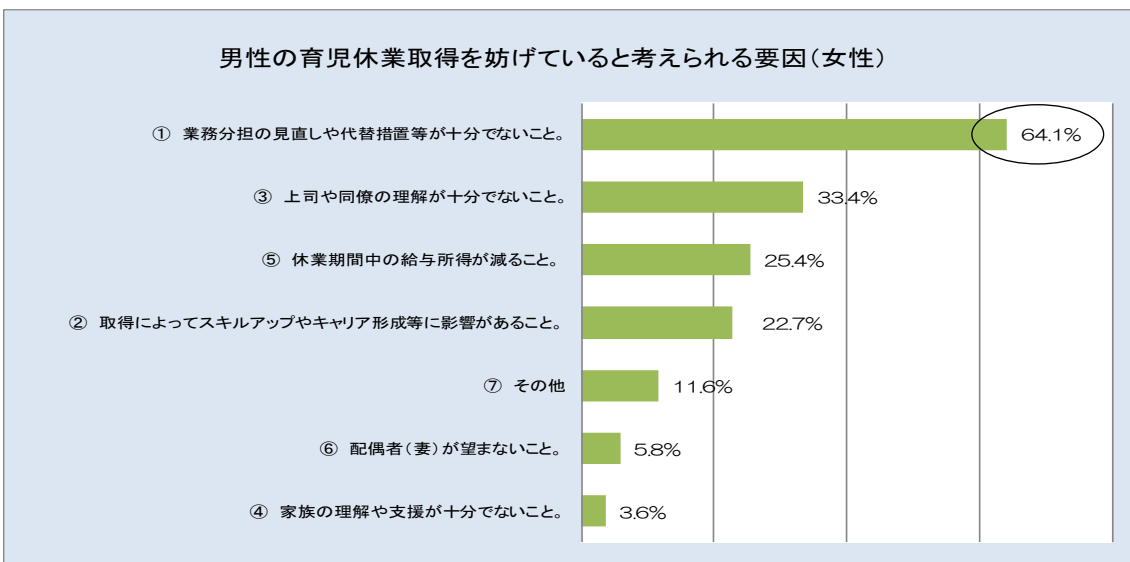
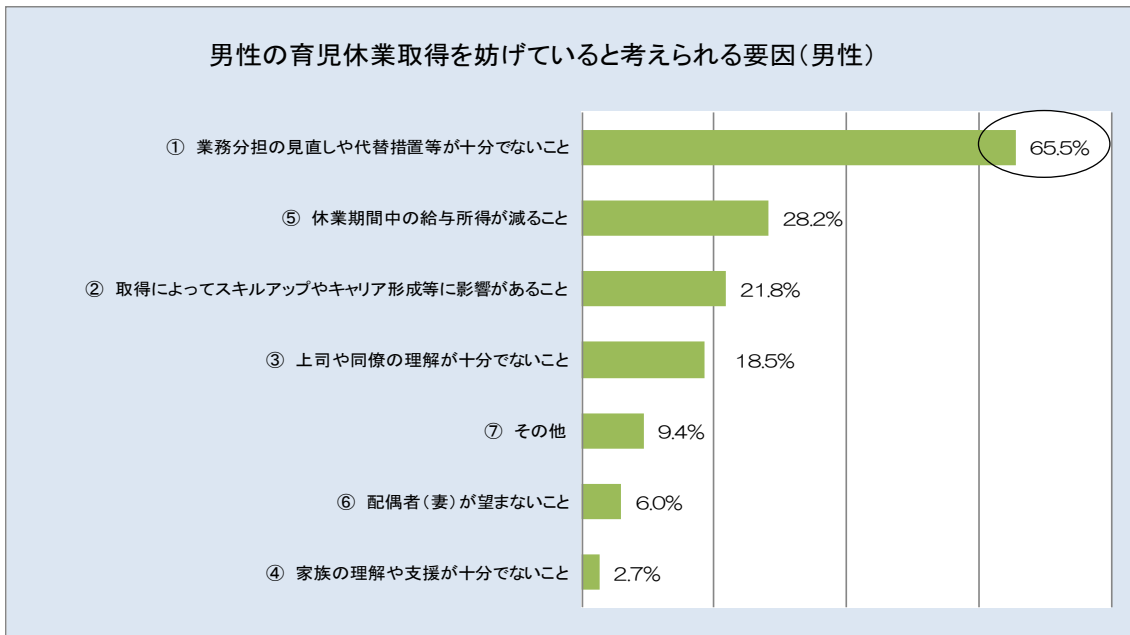


男性職員における育児等に係る制度や多様な働き方に係る制度の利用は、まだまだ進んでいない状況であり、今後もイクボス宣言や上司からの積極的な呼びかけ、制度の周知などにより、男性職員の育児参画に向けた機運の醸成が進むよう取り組んでいく必要があります。

意識調査においては、女性職員の活躍推進にとって必要と考える取組として、「男性の育児・介護等への参加の促進」が、男女ともに「長時間勤務の解消」、「在宅勤務等の多様な働き方の推進」に次いで3番目に多く選択されています。



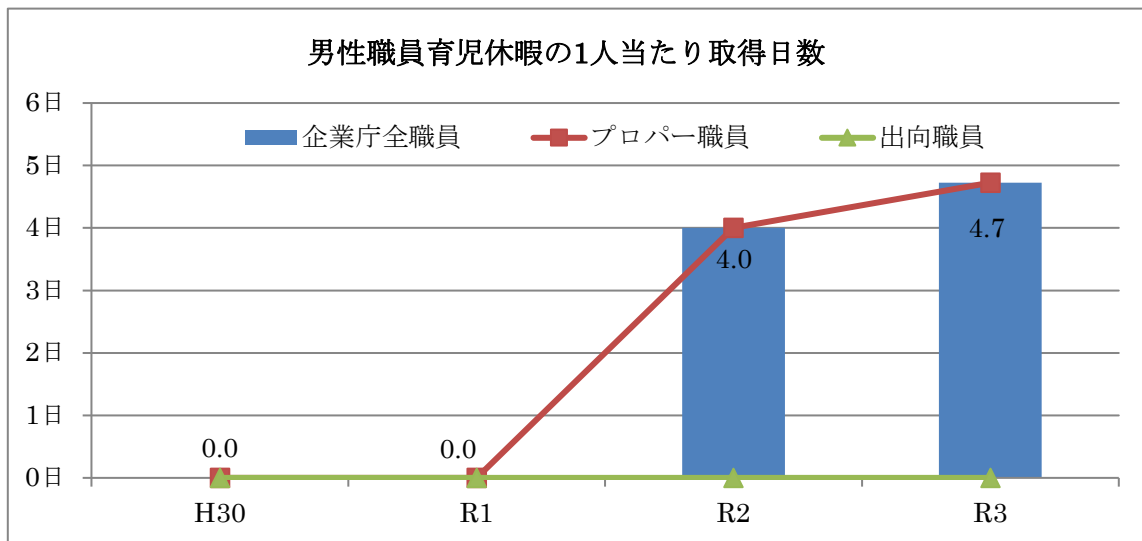
男性職員の育児参画の促進に向け、一層の制度利用を図るため、意識調査において男性の育児休業取得の阻害要因として、男女問わず多くの職員が挙げている「業務分担の見直し」や「代替措置」などに適切に対応できるよう、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに向け更なる検討を進める必要があります。男性職員の育児参画に向け、所属長等によるイクボス宣言に基づく呼びかけやモデルケースの提示、制度等の周知に努めるとともに、トップからの直接のメッセージなどにより、男性の育児への参画意欲を高めてきました。



企業庁では、「男性職員育児休暇の一人当たりの取得日数（5.0日完全取得）」については、策定時より目標数値には至っていませんが、「配偶者出産休暇の一人当たりの取得日数（3.0日完全取得）」については、策定時よりおおむね目標数値を達成しています。

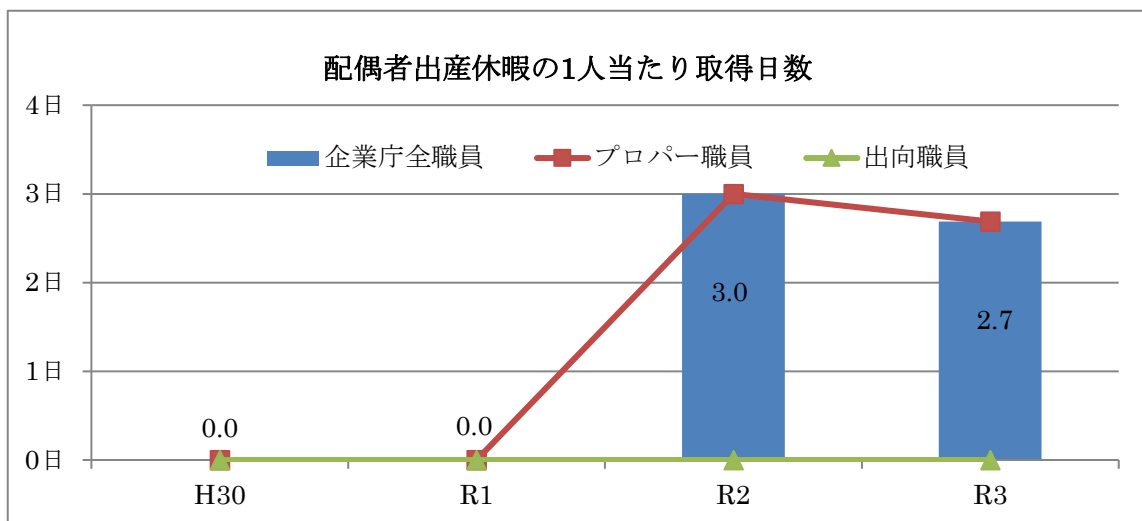
また、長期にわたる育児に関する両立支援制度である育児休業および育児時間休暇について利用実績はなく、育児に対する継続的な参画が不十分であると言えます。

プロパー職員の長期にわたる育児に関する休暇取得率が低い理由として、勤務の割り振り等が早い段階で決められ、予定外の休暇が取得しにくいこと、浄水場・係ごとの人数が少なく、休暇が取りづらい環境にあることなどが挙げられます。



※H30、R1 は男性職員育児休暇の対象となるプロパー職員なし

※H30～R3 は男性職員育児休暇の対象となる出向職員なし



※H30、R1 は配偶者出産休暇の対象となるプロパー職員なし

※H30～R3 は配偶者出産休暇の対象となる出向職員なし

## 4章 目指す姿、方向性

### <目指す姿>

**一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな企業庁**

育児や介護等の家庭の状況や、自身の体調など、様々な事情を抱えた職員がいる中で、性別や年齢を問わず、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は健全であり、企業庁がこのような組織になってこそ、一人ひとりの職員が持てる能力を十分に発揮できるという考えから、目指す姿を「一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな企業庁」として、引き続き取組を推進します。

一人ひとりすべての職員がいきいきと活躍するには、職員がお互いに協力し、助け合う組織風土が必要です。職員は、それぞれに様々な事情があることを認識し、「お互い様」の意識で、多様な働き方を認め合うことが大切です。そのためには、「子どもがいても男性職員は残業しても問題ないだろう」「理由がないのに在宅勤務をする必要はないだろう」といった固定観念や価値観を変革していくことが求められています。

また、職員の多様な働き方を推進する制度の利用について、誰もが利用しやすい環境を整えることも大切です。所属長は制度の利用の判断を職員に任せきりにするのではなく、積極的な声掛けや制度の周知に取り組むこと、また、職員は一人ひとりが積極的に制度を利用することなどにより、多様な働き方を認め合いながら、「一人ひとり すべての職員が いきいきと活躍できる 健やかな企業庁」を一緒に目指しましょう。

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくための取組の方向

- (1) 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり
- (2) 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進
- (3) 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

目指す姿の実現に向けて課題解決を図っていくために、上記の方向に基づき取組を行います。取組を行う際には、それぞれ独立するものとしてではなく、相乗効果を発揮できるよう意識して取り組むものとします。

## 5章 課題解決に向けた取組

### 1 誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり

#### (1) 柔軟な働き方の促進

育児や介護等のため時間的な制約等があっても、すべての職員がやりがいを持ってその能力を最大限発揮できるよう、一人ひとりの状況に応じた働き方ができる環境を整えます。

#### 【取組】

- ・ 柔軟な勤務時間制度の導入に向けた取組の推進
- ・ 在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の促進
- ・ 介護休暇をはじめ休暇制度全般の周知
- ・ 職場における業務の調整・管理の促進（職務分担、フォロー体制など）
- ・ 年次有給休暇や特別休暇の取得促進

※下線の取組は、計画期間中、特に重点的に取り組む項目です。

#### ～取組のポイント～

・ 時差出勤や在宅勤務などの制度は、周りに利用する人がいなかったり、経験がなかったりすると、利用しづらいものです。所属長は、制度の積極的な利用を呼びかけるなどして、柔軟な働き方ができる職場の雰囲気を作っていきましょう。また、そのための業務の見直しをはじめ、必要に応じて職務分担の見直しやフォロー体制の構築が求められます。職場内では、時差出勤等を行っている職員がいることを考慮して、日々の業務の中で、職員の柔軟な働き方を阻害しないような互いの配慮が大切です。例えば、会議は 10 時から 15 時 45 分のコアタイムに収まるよう設定したり、WEB 会議システムを活用したりするなど工夫・検討を行いましょう。

## (2) 組織風土の醸成および意識改革

すべての職員が活躍できる職場づくりに向けて、管理職から一般職員までそれぞれの立場で積極的に役割を果たせるよう、意識の改革・啓発を行い、組織風土の醸成を図ります。

### 【取組】

- ・イクボス宣言等による管理職の意識改革
- ・啓発等によるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた意識改革
- ・管理職等による健康経営の取組(※)を人事評価に反映
- ・「県庁子ども参観日」の実施
- ・ワーク・ライフ・バランスの啓発

※柔軟な働き方の促進、ハラスメントゼロ、男性職員の家事・育児参画の促進等の取組を含みます。

### ～取組のポイント～

職員が働きやすい職場づくりは、管理職の意識・行動にかかっていると言っても過言ではありません。すべての職員が働きやすいと感じることが できる職場をつくるため、イクボス宣言に基づき、積極的に職員に声を掛けるなど、日頃からコミュニケーションを図りましょう。

また、職場におけるアンコンシャス・バイアスは、根拠のない思い込みで業務を割り振り仕事や家庭生活に悪影響を及ぼしたり、善意や親切心から行った業務分担が結果的に職員のキャリアを狭めることがあります。勝手な決めつけや思い込みがないか、一度自問してみてください。管理職の方は、面談や日頃のコミュニケーションを通じて職員をよく知り、思い込みではなく根拠に基づく判断を心がけましょう。

#### 職場におけるアンコンシャス・バイアスの例

- ・共働きでも男性は女性よりも仕事を優先するべきだ。
- ・育児期間中の女性に重要な仕事を担当させられない。・組織のリーダーは男性の方が向いている。

### (3) 業務の見直し・効率化

職員のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成意識等を阻害する時間外勤務を縮減するため、組織一丸となって業務の見直しに取り組むとともに、各種デジタルツールを活用するなどして業務の効率化を図ります。

#### 【取組】

- ・適正な人員配置の一層の推進や応援体制の構築
- ・「キラリひらめき改善運動」の実施
- ・組織目標への位置付けと人事評価への反映
- ・マインドセット研修等を通じた業務改革の意識醸成
- ・デジタル人材の育成
- ・BPR（※）を活用した業務見直しの推進
- ・業務の見直し・効率化に関する好事例の発信

### (4) ハラスメントゼロに向けた取組

世代や価値観の異なる様々な職員同士において、積極的なコミュニケーションによる相互理解を促進し、すべての職員が安心して活躍できるよう、ハラスメント対策に向けた取組を行います。

#### 【取組】

- ・ハラスメント防止に向けた意識啓発や研修の実施
- ・各種ハラスメントに関する相談窓口の周知

### 数値目標

★職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数：12.0 時間未満／月

業務量の偏りを解消した働き方を目指します。職員の健康確保を目的として、時間外労働の上限規制および現時点での数値を考慮して設定しています。

★ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合 90.0%

仕事と家庭を両立しながらいきいきと活躍できる県庁を目指します。目標とする数値は、現時点での数値および職員の状況等を考慮して設定しています。

★ハラスメントを受けていると感じる職員の割合 0%

すべての職員の人権が尊重され、安心して活躍できる状態を目指します。

(※)BPR：Business Process Re-engineering の略。県民サービス向上を見据え、現状の業務をプロセス毎に分解・分析し、無駄を省いた最適な方法で再構築する業務改革の手法のことです。



## 2 中長期的な視点に立った女性職員のキャリア形成支援・登用の推進

### (1) 能力開発・育成支援

所属長等が面談などの機会を通じ、職員の状況をきめ細かく把握し、コミュニケーションを図ることで、職員の状況への配慮と中長期的なキャリアの形成に向けた支援を行い、経験不足等から生じるキャリア形成上の不安の解消に取り組みます。

#### 【取組】

- ・キャリアデザイン研修等や所属長面談等によるキャリア形成支援
- ・育児休業者職場復帰研修等の実施
- ・ネットワークづくりやロールモデルづくりへの支援
- ・職階ごとに求められる能力を養成するステップアップ研修の実施
- ・多様な仕事・職員の魅力の発信
- ・組織として職務を通じた人材育成を行うための職場支援研修の実施
- ・職員の強み・弱みにあった研修が受講できる選択型研修の実施
- ・出産後の女性職員に向けた企業庁からの応援メッセージ
- ・女性職員やシニア職員の健康対策

#### ～取組のポイント～

仕事の負担や家庭での家事負担が大きいと、ワーク・ライフ・バランス が実現できません。そうした職員自身に起因しない問題が、キャリアについて考える上で前向きになれない要因の1つになっています。仕事と家庭を両立してキャリアを形成していくポジティブなイメージを持ってもらえるように、所属長は面談や日頃のコミュニケーションを通じて職員との意思疎通を図り、職員の不安の解消をサポートしてください。また、子育てを通じて培われる考え方や多様な視点は、仕事においてもそのときどきに合わせた柔軟な対応ができるようになるなど、日々の業務で大いに活かせるものです。育児休業復帰者に向けた研修機会を設けていますので、所属長は対象の職員へ積極的な受講を勧めるとともに、職員が職場にスムーズに復帰し活躍できるよう、本人の意欲や希望も確認しながら適切な配慮と応援をお願いします。

### (2) 性別にかかわらずない人事配置

職員が豊富な知識・経験を身に付けられるよう、若いうちから幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置等を行います。

#### 【取組】

- ・若いうちから幅広い業務の経験やマネジメント能力の養成を意識した人事配置
- ・能力開発、育成の観点に立った職務分担

### 3 男性職員の主体的な家事・育児参画の促進

---

男性職員の育児休業について、本人や管理職への意識啓発を積極的に行い、取得を促進します。また、性別役割分担意識の解消に向けた取組を進め、男性職員の家事・育児への参画を推進します。

#### 【取組】

- ・全庁的な育休を取得しやすい雰囲気醸成
- ・所属長（上司）による積極的関与・役割強化
- ・休暇・休業制度等の案内・提供の強化
- ・男性の家事参画促進に関する情報発信
- ・夫婦間での家事分担についての話し合いの促進

#### ～取組のポイント～

男性職員の育児休業取得は、配偶者の健康確保につながるほか、本人にとっても、親子の関わりが深まったり、時間管理能力や仕事の効率が向上するなどの効果があります。職場にとっては、チームとして柔軟・効率的に業務が遂行できるきっかけとなりますし、多様な職員が働きやすい魅力ある職場として、優秀な人材の確保にもつながります。男性職員が育児休業を取得したり、家事・育児に参画することは、本人や家族にとってだけでなく、職場や社会にとっても意義のある取組です。所属長は、職員の配偶者の妊娠が判明した時点で、家事・育児参画を検討できるよう、育児に関する様々な休暇制度等について周知してください。また、職員が育児休業の取得を希望する場合は、業務分担の見直し等を適切に行い、職場全体で育児休業の取得に向けた後押しをしてください。

(参考資料) 数値目標の概要

## 数値目標の概要

取組の方向性	数値目標	現状	ねらい
誰もが能力を発揮し活躍できる職場づくり	職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数：12.0時間未満／月	令和3年度：13.3時間	職員の健康確保を目的として、業務量の偏りを解消した働き方を目指す。
	ワーク・ライフ・バランスの実現ができていると考える職員の割合：90.0%	令和4年度：66.6%	職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスが実感できることが大切であり、仕事と家庭を両立しながらいきいきと活躍できる企業庁を目指す
	ハラスメントを受けていると感じる職員の割合：0%	令和4年度：9%	すべての職員の人権が尊重され、安心して活躍できる状態を目指す。
中長期的な視点に立った職員のキャリア形成支援・登用の推進	レベルアップやチャレンジへの意欲があるとする職員の割合：95.0%	令和4年度：66.7%	レベルアップやチャレンジへの意欲について、男女別の割合に生じた差異を解消し、ともに高みを目指す。
男性職員の主体的な家事・育児参画の促進	男性職員の就業日における家事従事時間：前年度より増	令和4年度：45.5分／日	男性職員、女性職員がともに職業生活において活躍するために、男性職員の家事への関わり合いを強め、今ある男女間の家事分担の偏りを解消し、両者が仕事と家庭のバランスを保持している状態を目指す。
	育児休業を希望する男性職員の育児休業取得率：100%	令和4年度：100%	育児休業の取得を希望するすべての職員が育児休業を取得することができ、男性職員の家事・育児への参画を一層促進させる。