

平成 28 年度中の取組状況

取組内容及び平成 28 年度中の取組時期については下記のとおりです。

記

取組内容については、主に女性活躍イキイキプランより抜粋しております。
取組時期については、時期の明確な取組のみ記載しております。

採用関係の取組内容

インターンシップの受け入れの実施 **継 続**（取組時期：8 月）

職場体験をとおして自発的に業務のやりがいや職場の魅力を感じてもらい、志望者の拡大につなげる。

キャリア講師（女性職員）派遣 **継 続**（取組時期：12 月）

女子大学へ女性職員を派遣し、女性の視点から見た業務のやりがいや職場の魅力、仕事と家庭（家事、育児等）の両立についての体験談等を伝えることで女性志望者の拡大につなげる。

採用試験内容の検討 **継 続**

より幅広い人に受けてもらえる採用試験問題の作成、面接試験を多用した人物重視の試験を実施、検討する。

採用試験受験資格の年齢要件緩和 **継 続**

資格要件や職務経歴により年齢要件を緩和することで、より多くの優秀な受験者を確保する。

採用広報活動の強化 **拡 充**

- ・就職情報サイトを利用した広報

多くの就職活動中の学生が活用する就職情報サイトを利用し、採用広報活動に努める。

- ・大学への採用試験案内の送付（取組時期：7 月）

これまで以上に多くの大学及び女子大学へ採用試験案内を送付する。

- ・採用説明会の実施検討（取組時期：3 月）

合同説明会の個別ブースへの参加や、単独での説明会の実施について検討を行う。

- ・採用試験ポスター等の作成（取組時期 7 月）

採用試験ポスターを作成し、市役所庁舎内及び支所公民館等に掲示する。

職域拡大・登用関係の取組内容

人事評価制度導入 **新 規**

人事評価制度を導入し、職員一人ひとりの資質や能力の適切な把握に努め、その結果を職員研修や自己研鑽に反映させるとともに、職員の意欲の高揚と実務能力の向上を図る。

スキルアップ研修の受講者希望制実施 **継 続**

より意欲のある職員に自らの希望で研修を受講してもらうことで、より効果的に実務能力を向上させる。

女性職員の職域拡大 **継 続**

これまで女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについても、適性を見極めながら積極的に配置し、キャリア形成を促進する。

長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革関係の取組内容

ノー残業デーの実施 **継 続**

職員の健康管理や家庭生活等の充実を図るため、毎週水曜日をノー残業デーとして定着させ、早期退庁を促進します。また、夏季期間中については、さらに毎週月曜、水曜、金曜日をノー残業デーとし、職員が心身共にリフレッシュできる時間を確保する。

人事評価制度導入 **新 規**

長時間労働よりも短時間で成果を出す効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価する。

超過勤務の必要性の事前確認の徹底 **継 続**

休日、週休日、ノー残業デーの超過勤務や深夜（午後 10 時以降）の超過勤務を実施する際には、担当部長及び秘書人事課の事前確認を徹底する。

家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備関係の取組内容

育児休業代替要員の確保 **継 続**

所属内の人事配置や臨時的任用制度の活用等によって、育児休業中の代替要員の適切な確保に努める。

カウンセリングの実施 **継 続**

仕事と家庭の両立の中で仕事、人間関係、家事、育児、介護等のあらゆる職員の悩みに対してプロのカウンセラーによるカウンセリングを実施する。

人事評価制度の導入 **新 規**

時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組を人事評価において適切に評価する。