

女性の管理職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う為、次の行動計画を策定する。

計 画 期 間

2026年4月1日 ～ 2031年3月31日までの5年間

課 題

- ① 女性職員は多いが、管理職登用が追いついていない。
- ② 育成・登用ルートが不明確
- ③ 料率不安により管理職を敬遠する傾向

目 標

- I 管理職（課長級以上）に占める醸成労働者の割合を50%以上にする。  
2026年3月現在 46%  
（中間目標案）  
2026年度：47%                      2027年度：48%  
2028年度：49%                      2029年度：50%
- II 有給休暇取得率を80%以上にする  
2025年度 73.1% 3月末時点

取組内容・実施時期

（実施時期）2026年4月1日～

（具体的目標）

- ・管理職候補者の計画的育成
- ・登用プロセスの見える化
- ・両立支援の強化
- ・上司、組織側の意識改革

（具体的取組内容）

- ・女性職員を対象とした「次世代リーダー研修」実施（年2回）
- ・主任層までの女性比率を60%以上に引き上げ
- ・キャリア面談の定期実施（年1回以上）
- ・管理職登用基準の明文化・周知
- ・公募制・推薦制の併用
- ・昇格要件の透明化（経験・評価・スキル）
- ・短時間勤務者でも管理職登用可とする制度整備
- ・育児・介護中の管理職の業務負担軽減（副管理職配置等）
- ・会議時間の見直し（時間帯配慮）
- ・管理職向け「アンコンシャスバイアス研修」
- ・女性部下の育成評価項目の導入
- ・ハラスメント防止の徹底

情 報 公 表

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合  
男女別有給休暇取得率