

会津若松市

魅力ある職場づくり推進計画

（障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第1項に基づく「障害者活躍推進計画」）
（次世代育成支援対策推進法第19条に基づく「特定事業主行動計画」）
（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく「特定事業主行動計画」）

令和7年3月
会津若松市

【目次】

1 策定の趣旨

- (1) これまでの経過
- (2) 基本的考え方
- (3) 計画の統合

2 基本的事項

- (1) 法的位置付け
- (2) 機関名
- (3) 任命権者
- (4) 計画期間
- (5) 対象職員
- (6) 計画の推進体制及び公表

3 総括及び課題

- (1) 会津若松市障がい者活躍推進計画（「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく）
- (2) 子育て・女性活躍推進に関する会津若松市特定事業主行動計画
（「次世代育成支援対策推進法」及び「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）

4 障がいのある職員の活躍のために（「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「会津若松市障害者活躍推進計画」）

- (1) 目標
- (2) 取組内容

5 子育て中の職員・女性職員の活躍のために（「次世代育成支援対策推進法」及び「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「会津若松市特定事業主行動計画」）

- (1) 目標
- (2) 取組内容

6 働きやすい職場のために

- (1) 目標
- (2) 取組内容

1 策定の趣旨

(1) これまでの経過	本市では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、障がいのある方が市役所で働き、また、障がいのある職員が安心して働き続けられる環境を整えることにより、障がい者雇用の一層の推進を図るため、令和2年3月に「会津若松市障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を進めてきた。 また、平成17年からは「次世代育成支援対策推進法」に基づき、更に平成28年からは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、それぞれ「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援や女性の活躍推進に向けての取組を進めてきたが、令和2年3月に両計画を統合した新たな「特定事業主行動計画」により、次世代育成支援及び女性活躍推進の一体的な取組を進めてきたところである。
(2) 基本的考え方	この間、コロナ禍への対応など、市に求められる役割はこれまで以上に多様化・複雑化してきた。また、在宅勤務やWeb会議の普及、電子決裁の対象範囲の拡大など、働き方や仕事の進め方も大きく変化している。こうした状況の変化へ適切に対応しながら、引き続き最少の経費により最大の効果を挙げ、効率的かつ効果的な行政サービスの提供を行うため、市では、これまでの取組に加え、障がいの有無や子の有無、年齢や性別に関わらず「全ての職員にとって働きやすく、働きがいのある」職場づくりを推進していかなければならない。
(3) 計画の統合	今般、改訂を行う3つの法定計画については、上記の基本的考え方が通底するものであることから、職員における介護離職防止等に係る考え方についても記載したうえで、3計画を包含した、本市の職場づくりに関する総合的な推進計画として策定するものである。 本計画では、全ての職員が、適切なワーク・ライフ・バランスの下でより質の高い働き方ができるよう、魅力のある職場づくりを進めるため、目標を含めた方向性とこれを実現するための具体的な取組を明示する。 また、これらの内容は、国が示す計画策定指針に沿ったものとする。 なお、本計画はSDGsにおける17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものである。 

2 基本的事項

(1) 法的位置付け	① 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3第1項に基づく「障害者活躍推進計画」 ② 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）第19条に基づく「特定事業主行動計画」 ③ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（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」
(2) 機関名	会津若松市役所
(3) 任命権者	以下の任命権者による計画とする。 会津若松市長、会津若松市議会議長、会津若松市教育委員会教育長、会津若松市選挙管理委員会委員長、会津若松市代表監査委員、会津若松市農業委員会会長及び会津若松市上下水道事業管理者
(4) 計画期間	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（令和7年度から令和11年度。国指針により5年間とする。）
(5) 対象職員	全職員（任期の定めのない職員、再任用職員、任期付職員、臨時的任用職員及び会計年度任用職員）
(6) 計画の推進体制及び公表	○ 関係所属と連携し取り組みを進めると共に、各任命権者の人事主管課職員を構成員とする「人事主管者会議」において法改正に対応する等、必要に応じて計画の見直し等を行う。 ○ 取組状況及び目標に対する実績等については、市ウェブサイトへの掲載により公表する。

3 前計画の総括及び課題

(1) 会津若松市障がい者活躍推進計画（「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく）

① 前計画の総括

（令和2年4月1日から令和7年3月31日まで）

前計画においては、「採用に関する目標」、「定着に関する目標」及び「満足度、ワーク・エンゲージメント」に関する目標の3つの目標を掲げ、これらの達成に向けて様々な取組を実施し、障がいのある職員の活躍を推進してきた。

各目標の達成状況については、以下のとおりである。

ア 採用に関する目標の達成状況

目標：各年度（6月1日時点）において法定雇用率以上の雇用を図る。

達成状況：下表のとおり

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
法定雇用率	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
実雇用率	2.36%	2.66%	2.65%	2.90%	2.76%
達成状況	未達成	達成	達成	達成	未達成（※ ¹ ）

※¹ 法定雇用障害者数は充足している。

イ 定着に関する目標

目標：本人の意にかなわない離職を生じさせないよう取り組む。

達成状況：下表のとおり

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
障がいのある職員の退職者数	0人	0人	1人	1人	6人
うち、本人の意にかなわない離職者数	0人	0人	0人	0人	0人
達成状況	達成	達成	達成	達成	達成

(1) 会津若松市障がい者活躍推進計画【続き】

① 前計画の総括【続き】

ウ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

目標：障がいのある職員へのアンケートにおける満足度（※²）が前年度を上回る数値となるよう取り組む。（令和２年度は、実態に関するデータ収集を行う。）

※² アンケートにおける、「満足」と回答した者の割合

達成状況：下表のとおり

年度	R 3	R 4	R 5	R 6
目標値	-	29%	44%	47%
実績値	29%	44%	47%	50%
達成状況	達成	達成	達成	達成

前計画における取組内容については、概ね実施してきたが、一部、会計年度任用職員の柔軟な働き方の創出については、今後検討が必要である。

② 本市における障がい者雇用に関する課題

- 本市の障がい者雇用は、令和元年から令和２年に法定雇用率の未達成及び法定雇用障害者数の不足が生じたため、障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和３年６月１日時点で法定雇用率を達成するに至った。
- その後の雇用状況については、法定雇用率を上回る推移をしていたが、令和６年６月１日時点では、法定雇用率が２.８％に引き上げられたこともあり、法定雇用障害者数に不足はないものの、実雇用率が法定雇用率を下回った。令和８年７月に法定雇用率が３.０％に引き上げられることから、障がい者雇用をより積極的に行う必要がある。
- 今後、障がいのある方が職員として新たに入庁しやすく、また、定着しやすい職場づくりを推進するため、一部の採用枠において、勤務時間や勤務日数を柔軟に選択できる制度の導入や、面談による定着・障がい特性に応じたキャリア形成支援を行う必要がある。

(2) 子育て・女性活躍推進に関する会津若松市特定事業主行動計画

（「次世代育成支援対策推進法」及び「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）

① 前計画の総括

（令和2年4月1日から令和7年3月31日まで）

前計画においては、「ワーク・ライフ・インテグレーション」という目標を掲げ、13の数値目標を設定し、「働き方の見直し」「男性の家庭・地域での活躍促進」「妊娠・出産・職場復帰への支援」「キャリア形成への支援」の4つの取組を進めてきた。

数値目標の達成状況については、以下のとおりである。

【達成項目】

ア 男性職員の育児休業の取得率：目標10%以上（R6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
取得率	14.3%	33.3%	50.0%	66.7%	集計中
達成状況				達成	—

イ 女性管理職の割合：目標9%以上（R6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
割合	9.1%	14.4%	16.7%	14.4%	14.8%
達成状況				達成	達成

ウ 女性監督職の割合：目標22%以上（R6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
割合	19.8%	17.9%	19.8%	20.9%	22.7%
達成状況				達成	達成

(2) 子育て・女性活躍推進に関する会津若松市特定事業主行動計画【続き】

① 前計画の総括【続き】

エ 女性管理監督職の割合：目標 18%以上（R 6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
割合	16.9%	16.9%	18.9%	18.9%	20.5%
達成状況					達成

【未達成項目】

ア 時間外勤務時間数 360 時間／年を超える職員の割合：目標 10%以下（R 6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
割合	12.4%	12.9%	14.4%	14.9%	集計中
達成状況				未達成	—

イ 年次有給休暇を 5 日／年以上取得する職員の割合：目標 100%（R 6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
割合	96.0%	96.4%	92.9%	95.9%	集計中
達成状況				未達成	—

ウ 男性職員の育児参加休暇の取得率：目標 100%（R 6）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
割合	61.9%	60.0%	50.0%	72.2%	集計中
達成状況				未達成	—

(2) 子育て・女性活躍推進に関する会津若松市特定事業主行動計画【続き】

① 前計画の総括【続き】

エ 男女問わず育休の積極的取得を望む職員の割合：目標 80%以上（R 6）

年度	H 30	R 6
割合	74.2%	59.8%
達成状況	—	未達成

オ つわり休暇の認知度：目標 80%以上（R 6）

年度	H 30	R 6
割合	47.5%	47.6%
達成状況	—	未達成

カ 育児時間の認知度：目標 80%以上（R 6）

年度	H 30	R 6
割合	54.5%	47.6%
達成状況	—	未達成

キ 育児休業の認知度：目標 80%以上（R 6）

年度	H 30	R 6
割合	54.5%	74.4%
達成状況	—	未達成

(2) 子育て・女性活躍推進に関する会津若松市特定事業主行動計画【続き】

① 前計画の総括【続き】

ク 部分休業の認知度：目標 80%以上（R 6）

年度	H 30	R 6
割合	26.8%	36.0%
達成状況	—	未達成

ケ 管理監督職への昇任に男女差はないと思う職員の割合：目標 50%以上（R 6）

年度	H 30	R 6
割合	22.0%	30.5%
達成状況	—	未達成

② 本市職員における子育て・女性活躍推進に関する課題

- 本市においては、職員における女性管理監督職の割合や、男性職員の育児休業取得率について、目標値を上回る数値が現れている。特に、男性職員の育児休業については、平均取得日数が全国平均値より大幅に長いことから、男女問わず、子が生まれた職員へ育児休業の取得を勧め、それを受けて職員は各自必要な日数取得する雰囲気が醸成されてきたものと考えられる。
- 他方で、業務の効率化や業務の属人化の解消が進まないことにより、休暇取得及び時間外勤務時間数の多寡に大きな個人差が生じており、それが職員の不公平感に繋がっているものと考えられる。
- 更に、職員アンケートによれば、今後市として「長時間労働の是正、休暇取得促進、在宅勤務等の柔軟な働き方の充実」等の「ワークライフバランスの推進」に重点的に取り組むべきと考える職員が多い。また、各種休暇の認知についても職員間で差があることが分かったところである。
- 今後も少子高齢化の進行が予想され、職員数の大幅な増加を見込むことができない中であっては、全ての職員が働きやすい職場づくりを進めることが、ひいては女性職員や子育て中の職員の活躍推進に繋がるものと考えられる。
- よって、本計画期間においては、全国的に取組が進められている「男性職員の育児休業取得の推進」に加え、「長時間労働の是正」及び「休暇取得促進」を進めるため、更なる業務の効率化や業務の属人化の解消等の取り組みを重点的に進める必要がある。また、休暇等の情報へのアクセスのしやすさを高める取組を行うものとする。

4 障がいのある職員の活躍のために

（「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「会津若松市障がい者活躍推進計画」）

(1) 目標	
① 採用に関する目標	【実雇用率等】（各年6月1日時点） ○ 当該年6月1日時点の法定雇用率以上 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率及び不足人数：2.76%・0人 （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理する。
② 定着に関する目標	○ 各年度に採用された障がいのある職員の採用1年後の定着率が100% （評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理する。
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	○ 職員アンケートの満足度が50%以上 （評価方法）毎年4月時点で在籍している障がいのある職員に対し、アンケート調査を実施し把握・進捗管理する。
④ キャリア形成に関する目標	○ 採用前に面接等で本人の意向を把握し、職務とのミスマッチを生じさせない。 ○ 障がい者就労支援員との面談を通して、職員の希望を踏まえながら、障がい特性に応じた職務の選定や創出を行う。 （評価方法）定期的な面談、毎年実施するアンケート調査項目により確認する。
(2) 取組内容	
① 障がいのある職員の活躍を推進する体制整備	
ア 組織面	○ 任免状況通報が必要となる任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任する（毎年の任免状況通報により選任）。 ○ 障がい者雇用の推進のほか、人事に関する案件の協議及び調整を行うため、各任命権者の人事主管課職員を構成員とする「会津若松市人事主管者会議」を、原則として年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を行う。 ○ 庁内の人的サポート体制（障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、庁外の関係機関（会津若松公共職業安定所等）との連携体制を構築する。
イ 人材面	○ 障害者職業生活相談員を中心に、労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講を促す。 ○ 障害者雇用に係るマニュアル、ガイドブック、各種通知等について、庁内掲示板等を利用して共有の上、周知を図る。

② 障がいのある職員の活躍の基本となる職務選定・創出	
	○ 障がいのある職員の能力や希望も踏まえ、職務選定について検討を行う。 ○ 職場面談等を通じて、本人と職務が適切にマッチングできているかを把握し、新たな職務選定を含めた継続的な職務の見直しを行う。
③ 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
ア 職務環境	○ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、施設の環境整備や就労支援機器の導入を検討する。 ○ 障がいのある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。 ○ 新規に採用した障がいのある職員については、定期的に面談等により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 ○ なお、措置を講じるに当たっては、障がいのある職員からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応する。
イ 募集・採用	○ インターンシップ事業の中で障がいのある学生、特別支援学校の生徒及び就労移行支援事業所等の利用者の受け入れを行う。 ○ 障がい者特別枠による職員募集を行い、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫する。 ○ 公共職業安定所主催の障害者就職面接会に参加する。 ○ 採用選考にあたり、面接において手話通訳士を配置する等、障がい特性に応じ、受験者が受験しやすい環境を整える。 ○ 募集・採用にあたっては、次の扱いを行わないこととする。 ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定すること。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。
ウ 働き方	○ 通勤負担の軽減や通院時間の確保等、障がいのある職員の要望や障がい特性を踏まえて、現行法令の範囲内で、在宅勤務制度や時差勤務制度の活用を促進する。 ○ 人事課で一括採用を行う会計年度任用職員（補助員）事務補助員【障がい者特別枠】については、採用者の要望や障がい特性に合わせて、勤務日数や1日当たりの勤務時間を選択できる制度を導入する。

③ 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理【続き】	
エ キャリア形成	○ 任期の定めのある職員について、任期終了前の時点で職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるよう支援する。 ○ 障がい者就労支援員との面談を通じて、職員の希望を踏まえながら、障がい特性に応じた職務の選定や創出を行う。
オ その他の人事管理	○ 所属長との職場面談、障害者就職生活相談員や障がい者就労支援員との面談を行い、障がいのある職員の状況把握や必要な配慮を行う。 ○ 在職中に疾病や事故等により障がい者となった職員（中途障がい者）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備や通院への配慮、働き方などの支援を行う。 ○ 障がいのある職員が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」等の活用等により、職場や就労支援機関等と障がい特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を行う。
④ その他	
	○ 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）に基づく障害者就労支援施設等への発注等を通じて、地域における障がいのある人の活躍の場の拡大を図る。

● 「障害」の表記について

- 法令等の名称や用語などで使用している場合や名称を引用している場合 … 「障害」を使用
（例）障害者雇用促進法、身体障害者手帳、障害者就職面接会 等
- 上記以外の場合 … 「障がい」を使用
（例）障がいのある方、障がい特性 等

5 子育て中の職員・女性職員の活躍のために

（「次世代育成支援対策推進法」及び「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「会津若松市特定事業主行動計画」）

(1) 目標	
① 男性職員の育児休業取得率及び取得期間に係る目標	○ 対象となる男性職員が、2週間以上の育児休業を取得した割合 100% （R5実績：61.1%）
② 配偶者出産休暇（3日）及び育児参加休暇（5日）の取得率及び取得日数に係る目標	○ 対象となる男性職員が、8日全日を取得した割合 100% （R5実績：33.3%）
③ 年次有給休暇を5日／年以上取得する職員の割合に係る目標	○ 会計年度任用職員を除く全ての対象職員 100% （R5実績：95.9%） ※ 会計年度任用職員は、週の勤務日数等により付与される年次有給休暇日数が異なるため、対象から除く。
④ 月平均時間外勤務時間及びその上限を超えた職員数に係る目標	○ 平均時間外勤務時間数 12時間／月以内（令和5年度から2割減） （R5実績：15.6時間／月） ○ 時間外勤務上限を超えた職員数 45名以内（令和5年度から半減） （R5実績：96名） 【時間外勤務上限】 ① 基本的上限時間が適用される部署 ・ 月 45 時間 ・ 年 360 時間 ② 他律的業務の比重が高く①を超える上限が適用される部署 ・ 月 100 時間未満 ・ 年 720 時間 ・ 2月から6月までの間のいずれかの月平均が 80 時間 ・ 月 45 時間を超える月数が年 6 月
⑤ フルタイム労働者に係る時間外勤務に係る目標	○ 時間外勤務時間数一人当たり年間 360 時間を超える職員の割合 10%以下 （R5実績：15.9%）
⑥ 管理監督職に占める女性の割合に係る目標	○ 30%以上（R6実績：20.5%）

(2) 取組内容	
① 妊娠中及び出産後における各種制度の周知及び面談の実施	
ア 妊娠中における配慮	○ 妊娠中の職員に対し、所属長面談を実施し各種制度の利用希望等を確認すると共に、各種休暇制度や出産費用の給付制度や休業中の手当金給付制度等について周知を図る。 ○ 併せて、健康上、業務において配慮が必要な事項を確認する。
イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	○ 配偶者が妊娠中の職員に対し、所属長面談を実施し各種制度の利用希望等を確認するとともに、各種休暇制度、出産費用の給付制度や育児休業中の手当金給付制度等について周知を図る。
② 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備	
	○ 育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保に努めると共に、業務内容や業務体制の見直し等を検討し実施する。 ○ 育児休業から復職する職員に対し、所属長面談等を実施し、部分休業制度や子育て・家族看護支援休暇等の各種休暇制度及び時間外勤務を制限できる制度について周知する他、円滑に職場復帰するための配慮事項について確認を行う。
③ 誰もが働き続けることができる環境の整備	
ア 時間外勤務の縮減	○ 毎週1回の全庁的なノー残業デーについて実施を継続する。 ○ 管理職は、職員に対する時間外勤務状況を把握し、必要に応じて業務体制や業務の見直し等を行う。 ○ 管理監督職ミーティングやグループミーティング等により、業務改善や業務体制見直し等について定期的に話し合う機会を設け、働き方改革の取組を推進する。
イ 休暇の取得の促進	○ 年次有給休暇の取得促進を図るため、年度当初において取得予定を確認し、所属の予定表に入力する等、計画的な取得を行う。 ○ 特別休暇である夏季休暇について、連続取得を促す。 ○ 永年勤続表彰により付与される職務専念義務免除日について、全日取得できるよう所属長から取得を促し、所属の予定表に入力する等、計画的な取得を行う。 ○ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、特別休暇制度の周知や管理職に対する意識啓発等を行う。 ○ 業務の見直し及び廃止等を含めた、働き方改革の取組を推進する。（再掲）

③ 誰もが働き続けることができる環境の整備【続き】	
ウ 職員の計画的育成及びキャリア形成支援	○ 出産・子育て期に入る以前の時期に、育児休業取得後も仕事への高い意欲を保てるよう、職員がやりがいを感じられる職務経験に配慮した人事配置を検討する。 ○ 所属長は、人事評価の面談等を通じて、職員のキャリア形成を支援する。
エ その他	○ 時差勤務制度及び在宅勤務制度、高齢者部分休業制度等の各種制度について周知を行い、適切な活用を促す。 ○ 仕事と生活の調和の推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。また、管理職においては、人事評価制度における業績目標として働き方改革に係る目標設定を行うものとする。 ○ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行等を解消するため、管理職への研修及び適切な人事配置等を行う。
④ その他	
	○ 女性活躍推進法第21条における「情報公開を行うべき項目」からの選択については、把握可能な項目全てを公開するものとし、以下のとおり選択のうえ、年1回情報公開を行う。 ・ 採用した職員に占める女性職員の割合 ・ 職員に占める女性職員の割合 ・ 管理職に占める女性職員の割合（再掲・目標値あり） ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 ・ 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数（再掲・目標値あり） ・ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（男性職員について再掲・目標値あり） ・ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（再掲・目標値あり） ・ 年次休暇等の取得状況（再掲・目標値あり） ・ 給与の男女の差異（全職員・役職段階別・勤続年数別）

6 働きやすい職場のために

(1) 目標	
	○ 職員が仕事と介護を両立できるよう、両立支援のための各種制度について活用を促進する。 ○ 性別に関わらず安心して働くことができるよう、SOGI（性的指向と性自認）の多様性を尊重する。
(2) 取組内容	
	○ 所属長は、職員の家庭状況等を適切に把握し、二親等以内の親族の介護に関わっていることを確認した場合には、面談を実施し各種制度の活用を促す。 ○ 各種休暇制度（結婚休暇、忌引休暇、子育て・家族看護支援休暇等）について、同性パートナーにも適用する方向で制度改正を行っていく。 ○ ハラスメント防止研修を実施する等、職場における各種ハラスメントの防止に努める。