| | | |
|---|---|---|
| | 階に昇任した職員の男女別の割合<br>○項目20：人事評価の結果における男女の差異　※1 | イメージ・意欲を持てているか。（例えば、ロールモデルとなる人材の育成やメンター制度の導入等、女性職員の意欲向上のための取組が行われているか。）<br>○地方公共団体において、採用状況や昇任試験の状況、各役職段階ごとの女性職員の割合等を勘案した場合、女性職員の十分な意欲が各段階で認められるか。<br>○周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。<br>○１つ下位の段階から昇任した者に占める女性職員の割合は、妥当なものとなっているか。<br>○性別にかかわらない公正な評価・登用が各役職段階で行われているか。 |
| | ○項目16：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務の時間　※1※2<br>○項目17：管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間<br>○項目３：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間<br>※（3）でまず把握を行う項目 | ○長時間勤務ゆえに仕事と生活の両立が困難となっていないか。<br>○管理職が長時間勤務であり、女性職員にとって、仕事と家庭の両立がしにくく昇任希望を持ちづらいような状況となっていないか。 |
| | ○項目23：中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績 | ○中途採用者についても、管理職への登用の道が開かれているか。 |
| | ○項目24：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況　※1 | ○臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や責任の程度に応じて、当該職員の勤務能率を発揮する研修が行われているか。 |

※1：職員のまとまりごとに把握（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の策定等に係る内閣府令第二条第二項参照）

※2：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には派遣労働者を含めて把握