

特定事業主行動計画の実施状況について

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）第 15 条第 6 項の規定に基づき、特定事業主行動計画（宇都宮市女性職員活躍推進アクションプラン）の実施状況を公表します。

1 計画の基本指標に対する進捗状況

(1) 管理職（行政職）に占める女性の割合

年度	26 年度 (計画初期値)	29 年度 (現状値)	31 年度 (目標値)
管理職（行政職）に 占める女性の割合	7.2%	12.8%	15.0%

※ 行政職の女性管理職数/行政職の管理職数×100(各年度の 4 月 1 日時点)

※ 行政職は、事務職と技術職をさす。

※ 管理職は、部長級、次長級、課長級の職員をさす。

(2) 男性職員の育児休業取得率

年度	25 年度 (計画初期値)	28 年度 (現状値)	31 年度 (目標値)
男性職員の 育児休業取得率	3.3%	4.6%	13.0%

※ 取得率＝各年度中に育児休業を取得した職員数/各年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数×100

2 平成 28 年度における主な取組状況

(1) キャリア形成支援による女性職員の育成

- ・ 他都市や民間等における女性活躍の最新の事例等に触れ、幅広い視点を養うとともに、女性職員の意識と意欲を高めるため、自治大学校や市町村アカデミーなどの外部機関の研修に女性職員を派遣した。（H 2 8 . 5 ～）
- ・ 将来の女性リーダーの育成を視野に、キャリア意識の醸成と管理監督者に求められるスキル等の習得を図るため、総括の女性職員を対象に「女性職員のキャリア・アップ研修」を実施した。（H 2 8 . 8）
- ・ 身近にロールモデルがないことで昇任や働き方、ライフイベントに対する不安を感じている女性職員がいることから、キャリア支援や不安・悩みの軽減を図るため、課長補佐級から総括・専任の女性職員を対象に、先輩職員との意見交換等を行う女性職員のネットワーク形成事業を実施した。（H 2 8 . 9 ～）

(2) **職員の能力を十分に発揮できる組織づくり**

- ・ 女性職員の育成や仕事と生活の両立など、女性職員の現状を踏まえたキャリア支援をさらに強化するため、管理職を対象として、「女性活躍推進キャリア支援研修」を実施した。(H28.11)

(3) **仕事と生活の両立に向けた環境づくり**

- ・ 男性の育児参画やワーク・ライフ・バランス推進に役立てるため、「子育て応援ハンドブック」や「育児参加計画表」を作成しており、両立支援の制度や育児に関する情報提供と職員全体の意識の醸成を図った。(H28.4～)
- ・ 管理職の目標管理における項目設定において、ワーク・ライフ・バランス推進に関する項目の設定を義務付けているほか、管理監督者のワーク・ライフ・バランスの意識醸成を目的として、マネジメント研修を実施した。(H28.4～)