

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19条第6項の規定に基づき、特定事業主行動計画（ワークライフいきいきアクションプラン）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 | H26年度 (計画初期値) | R1年度 (現状値) | R1年度 (目標値) |
|-----------------------|------------------|---------------|---------------|
| 管理職（行政職）に 占める女性の割合 | 7.2% | 15.1% | 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 | H25年度 (計画初期値) | R1年度 (現状値) | R1年度 (目標値) |
|------------------|------------------|---------------|---------------|
| 男性職員の 育児休業取得率 | 3.3% | 7.9% | 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 令和元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

[女性職員を対象とした派遣研修の実施]

- 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、全国の自治体や民間企業の女性職員が参加する外部機関（国際文化アカデミー、自治大学校等）の研修に女性職員を派遣し、将来の女性リーダーの育成に向けた意識醸成とスキルの習得を図った。（令和元年7月～実施）

[女性職員キャリア・アップ研修の実施]

- 女性職員のキャリア意識の醸成とモチベーションの向上を図るため、総括・専任（監督職）、主任級（一般職）に「女性職員キャリア・アップ研修」を実施した。（令和元年8月実施）

[女性職員のネットワークの構築]

- ・ 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のキャリア支援や不安・悩みの軽減を図るため、女性職員同士のネットワーク「Miya Jo きらめきネット」について、これまでの課長補佐級～主任級、年度内に27歳になる主事級に加え、令和元年度から新たに主任主事級の女性職員にも対象を拡大し、キャリア支援や不安・悩みの軽減に向けての意見交換、ロールモデルによる講演会等を行った。（令和元年5月～年度内5回実施）

(2) **職員の能力を十分に発揮できる組織づくり**

[管理監督者によるキャリア支援の充実]

- ・ 女性職員の育成や仕事と生活の両立など、女性職員の更なる活躍につなげるため、重要な役割を担う管理職等に向けて、外部講師による「女性活躍推進キャリア支援研修」を実施し、女性の部下のキャリア支援に必要な考え方や知識を習得した。（令和元年11月実施）

(3) **仕事と生活の両立に向けた環境づくり**

[男性職員の育児参画の促進]

- ・ 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」により、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。また、所属長は面談を通して、男性の育児参加を促し、対象職員が休暇を取得できるよう、組織体制について配慮している。（通年実施）

[ワーク・ライフ・バランス推進に向けた意識醸成]

- ・ 管理職の目標管理における項目設定について、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。また、管理監督者のマネジメント研修においては、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの実現に結びつけるため、職場特性に応じたマネジメントの留意点等の習得を図った。（通年実施、令和元年5月実施）