

「女性活躍推進法に基づく庄原市特定事業主行動計画」に基づく取組の実施状況について

(平成 29 年度・平成 30 年度)

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 項に基づき、「女性活躍推進法に基づく庄原市特定事業主行動計画」に基づく取組の実施状況を公表します。

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標達成に向けた取組状況

女性職員のキャリア形成支援の一環として、派遣型研修では、女性リーダー・キャリアサポート研修への受講を継続的に行いました。

平成 28 年度から独自研修として実施している「女性職員キャリアプランニング講座」（平成 29 年度は 2 月に実施し、職員 18 名が受講）については、平成 30 年 7 月豪雨への対応を優先的に行うため、平成 30 年度は実施を延期しました。次年度に実施をすることで、女性職員が自らのキャリアデザインやワーク・ライフ・バランスについて考える機会を提供し、数値目標達成に向けた取り組みを推進していきます。

項目	現状（平成 31 年度）	目標（平成 32 年度）
管理職に占める女性割合	8.0%（H30- 6.3%、H29- 4.3%）	12.0%
監督職に占める女性割合	36.0%（H30-36.5%、H29-35.3%）	40.0%

※ 4 月 1 日時点

2 女性職員の活躍の推進に向けたその他の取組状況

(1) 採用試験への女性職員受験者数の増加

採用試験の募集案内等について、これまで取り組んできた「先輩職員による職場レポート」（業務内容の紹介）を掲載する取組を引き続き行っています。

また、職業選択に資する情報の公表を行い、管理職職員に占める女性職員の割合や育児休業取得率等を公開しました。

(2) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成の支援

性別に関わらず組織の様々な部署で職員が能力を発揮できるよう、満遍なく女性を配置するなど、これまで以上に女性活躍の視点を踏まえ、適材適所の配置を行っています。

(男女とも配属されている部署（課・局・室）の割合：H27=72.2%⇒H28=87.0%⇒H29=87.2%⇒H30=78.7%⇒H31=83.0%)

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場環境づくりの推進

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が確保できる職場環境づくりを推進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく第 2 次庄原市特定事業主行動計画に掲げる取組を推進しています。

項 目	現 状	目 標 (※)
女性職員の育児休業取得率	H30-100%、H29-100%	100%を維持
年次有給休暇の取得 (年平均)	H30-10.4日、H29-10.5日	12日以上
夏季休暇・研修厚生休暇の取得	夏季休暇：H30-85.5%、H29-87.7% 研修厚生休暇：H30-68.6%、H29-70.4%	夏季休暇：100% 研修厚生休暇：100%
時間外勤務時間数 (月平均)	H30-20.5時間、H29-14.2時間	11.6時間以下

※次世代育成支援対策推進法に基づく「第2次庄原市特定事業主行動計画」の目標指標