

「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（令和元年度）

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19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、広島県自治総合研修センターが実施する「女性リーダー・キャリアサポート研修」への継続受講、平成30年度に平成30年7月豪雨対応のため未受講とした「未来づくり女性セミナー研修」への受講再開を行いました。

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28年度から実施、受講実績は平成28年度17名・平成29年度18名）については、平成30年7月豪雨対応などにより、平成30年度及び令和元年度は実施を延期しました。次年度以降に、対象職員や研修内容、時期などを検討・実施することにより、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 (令和2年度)	目 標 (令和2年度)
管理職に占める女性割合	10.2% (H31- 8.0%、H30- 6.3%、H29- 4.3%)	12.0%
監督職に占める女性割合	33.0% (H31-36.0%、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（各年4月1日時点）：H27=72.2% ⇒ H28=87.0% ⇒ H29=87.2% ⇒ H30=78.7% ⇒ H31=83.0% ⇒ R2=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。

参考：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

項 目	現 状	目 標
女性職員の育児休業 取得率	R1-100% (H30-100%、H29-100%)	100%を維持
年次有給休暇の取得 (年平均)	R1-10.6日 (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：R1-87.3% (H30-85.5%、H29-87.7%) 研修厚生休暇：R1-75.9% (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)	R1-15.6時間 (H30-20.5時間、H29-14.2時間)	11.6時間以下