

**女性活躍推進法に基づく  
特定事業主行動計画実施状況報告（平成 29 年度）**

（伊佐市：H30.7.1 公表）

**1 数値目標に係る実績**

（1）男性職員の育児休業取得の促進

①平成 31 年度までに、育児休業の取得率を 10%以上にする。

・平成 29 年度実績 14.3%

②平成 31 年度までに、配偶者出産休暇取得率を 100%にする。

・平成 29 年度実績 85.7%

平成 31 年度までに、育児参加のための休暇取得率を 10%以上にする。

・平成 29 年度実績 71.4%

（2）女性職員の管理的地位への登用

①平成 31 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を 10%以上にする。

・平成 29 年度実績 8.3%

②平成 31 年度までに、管理職を除く係長職の女性職員の割合を 20%以上にする。

・平成 29 年度実績 13.8%

**2 平成 29 年度の具体的な取組等**

項目	計画の内容	実施状況
(1)	<p>男性職員の育児休業等取得の促進</p> <p>①平成 28 年度から組織として男性職員の育児参画を進める</p> <p>②平成28年度から育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度を男性職員も取得できることを周知し、育児休業等の取得を促進する。</p> <p>③平成28年度から配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得しやすいように職員への周知を徹底し、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行う。</p> <p>④平成28年度から課等の長へ定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。</p>	<p>●庁内グループウェアに、条例、規則、および制度の概要を掲載し、広く周知している。</p> <p>●当該職員に対して必要に応じて制度の説明を行い、積極的な休業取得を促している。</p> <p>●当該職員が所属する課等の長に対して業務分担についての聞き取りを行い、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めるよう助言している。</p> <p>●1年に一回、各部局に対して取組状況の報告をしてもらい、休業取得に対する意識付けをしている。</p>

項目	計画の内容	実施状況
(2)	<p>女性職員の管理的地位への登用</p> <p>①平成28年度より、女性職員の管理的地位への登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮する。</p> <p>②平成28年度より、係長及び課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。</p> <p>③平成28年度より、女性職員の活躍推進に向け、多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などへの積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●全職員に対して異動希望調書の提出を求める中で女性職員の意向をくみ取り、その内容を精査して人事配置に反映している。</li> <li>●市独自で職員研修を行っているほか、職員自らが行う自主研修に対して助成金を交付し、男女を問わず積極的なキャリアアップを促すことによる人材育成を行っている。</li> <li>●庁内グループウェアや、各課回覧文書を利用して、市独自の研修や自主研修に対する助成制度、自治研修センター等が主催する女性向けの各種セミナー、研修の実施について広く周知し、参加を促している。</li> </ul>