

女性活躍推進法第15条第6項に基づく 特定事業主行動計画の実施状況の公表

(曾於市: R2.9.1公表)

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項の規定に基づく実施状況の公表については、以下のとおりです。

1 数値目標に係る取組状況と実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

目標	採用した職員に占める女性職員の割合を25%以上	
取組状況	募集等の通知範囲の拡大(女子高等学校へ訪問・説明等)	
R2.4.1時点	20.0%	

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

目標	採用試験の受験者の総数に占める女性割合35%以上	
取組状況	募集等の通知範囲の拡大(女子高等学校へ訪問・説明等)	
令和元年度実績	31.3%	

(3) 継続勤務年数または離職率の男女差

目標	男女ともに継続勤務年数を25年以上	
取組状況	仕事への意欲促進のため、先進地研修に自発的にかつ積極的に参加することを目的とした、先進地研修旅費を負担する自発的研修事業を新設(男女問わず)	
R2.4.1時点 全職員平均	男性: 17.4年 女性: 14.7年	

(4) 男女別育児休業取得率

目標	男性職員の育児休業取得率を30%以上、女性職員の育児休業取得率を100%	
取組状況	グループウェア等による制度の周知	
令和元年度実績	男性: 0% 女性: 100%	

(5) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

目標	男性の配偶者出産休暇を100%、育児参加のための休暇取得日数5日以上を50%以上	
取組状況	グループウェア等による制度の周知	
令和元年実績	配偶者出産休暇: 100% 育児参加休暇取得率: 0%	

(6) 職員の女性割合

目標	職員の女性割合を30%以上	
取組状況	募集等の通知範囲の拡大(女子高等学校へ訪問・説明等)	
令和元年度実績	27.5%	

(7) 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

目標	職員の継続任用割合を100%	
取組状況	仕事への意欲促進のため、先進地研修に自発的にかつ積極的に参加することを目的とした、先進地研修旅費を負担する自発的研修事業を新設(男女問わず)	
R2.4.1時点	男性:90.9% 女性:100%	

(8) 超過勤務の状況(職員1人あたり・1か月あたり平均時間)

目標	職員1人あたり・1ヶ月あたりの超過勤務時間を3時間以下	
取組状況	所属長の時間外勤務命令時に時間外勤務の累計時間を把握しながら適切に管理	
令和元年度実績	5.9時間	

(9) 年次休暇等取得率

目標	職員1人あたりの年次休暇平均取得日数を10日以上	
取組状況	グループウェア等による制度の周知	
令和元年実績	10.1日	

(10) 管理職の女性の割合

目標	管理職(課長相当職)の女性の割合を1名以上	
取組状況	市主催で女性キャリアアップ研修を開催し仕事と家庭の両立の中でのキャリアプラン形成を考える場を提供	
令和元年度実績	0名	

(11) 各役職段階の職員の女性割合

目標	各役職段階の職員の女性の割合を次の基準以上にします。 課長相当職1名, 課長補佐相当職8%, 係長相当職16%	
取組状況	市主催で女性キャリアアップ研修を開催し仕事と家庭の両立の中でのキャリアプラン形成を考える場を提供	
令和元年度実績	課長0%, 課長補佐6.5%, 係長13.3%	