

女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表(令和2年7月公表)

	①継続就業及び仕事と家庭の両立関係	②長時間勤務関係	③配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係
目標項目	育児休業等の取得率	年次休暇取得率	係長相当職以上に占める女性の割合
数値目標	女性100.0%、男性0.5% (R2年度)	60.0% (R2年度)	40.0%以上 (R2年度)
最新値(令和元年度)	女性100.0%、男性0.0% (R1年度)	42.0% (R1年)	25.0% (R2年4月)
平成30年度	女性100.0%、男性0.0% (H30年度)	42.0% (H30年)	24.6% (H31年4月)
平成29年度	女性100.0%、男性0.0% (H29年度)	46.4% (H29年)	25.5% (H30年4月)
平成28年度	女性100.0%、男性0.0% (H28年度)	41.5% (H28年)	20.3% (H29年4月)
目標設定時最新値	女性100.0%、男性0.0% (H27年度)	37.5% (H27年)	15.3% (H28年4月)
取組内容 平成28年度 平成29年度 平成30年度 令和元年度	育児休業中の職員に対して、休業期間中の通達等の送付等を行う。	管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。	将来の管理職候補の育成のため、女性職員の課長・課長補佐・係長のライン職等への計画的かつ積極的な登用を推進する。やる気や資質を備えた若い女性職を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図っていく。