

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4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10%（R7年度）	60.0%（R7年度）	40.0%以上（R7年度）
（最新値）令和3年度	女性100.0%、男性0.0%（R3年度）	41.0%（R3年）	25.9%（R4年4月）
令和2年度	女性100.0%、男性0.0%（R2年度）	56.0%（R2年）	25.5%（R3年4月）
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 令和2年度 令和3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。