

◎女性の活躍に関する情報の公開

- 1.労働者に占める女性労働者の割合 74.5%
- 2.男女の平均継続勤務年数の差異 男性 3年6ヵ月・女性 5年2ヵ月
- 3.男女別育児休業取得率 男性 0.0%（対象者1）・女性 100%（対象者5）
- 4.管理職に占める女性労働者の割合 20.0%
- 5.男女別再雇用又は中途採用の実績 男性 5名・女性 14名（中途採用者のみ）
（※平成27年度実績）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（第1回）

《平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間》

【行動計画】

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、つぎのような行動計画を策定する。

【目 標】

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

【取組内容】

- ◎取組1：女性職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。
- ・平成28年 8月～ 研修プログラムの検討
 - ・平成28年 10月～ 女性職員に対する研修ニーズの把握のため、アンケート、ヒアリングなどを実施
 - ・平成29年 4月～ アンケートの結果を踏まえ、教育委員会において内容、実施時期等の検討
 - ・平成30年 4月～ 管理職育成キャリア研修の実施（9月、12月の2回開催）
 - ・平成31年 1月～ 通常行っている管理職研修も実施（1月開催）
- ◎取組2：男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて見直しを行う。
- ・平成28年 8月～ 部署ごとの男女の管理職配置を現状把握し、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
 - ・平成30年 4月～ 新しい昇進基準について施行開始。課題を検証
 - ・平成31年 4月～ 新しい昇進基準に基づき本格実施

以上