

第2期行財政改革プログラム 個別取組工程表

所管	総務	局	人事	部	人事	課
項目	6-6	女性職員の積極的な登用				
実施内容	女性職員を積極的に管理職・役職者に登用することで、その個性や能力を発揮してもらい、組織力の強化を図ります。					
目標	女性役職者比率（教職員を除く）の向上 平成25年4月1日現在 18.7% → 平成29年度 25.2% (平成27年度追記)					
工 程	当初予定	26年度	27年度	28年度	29年度	
			メンター制度の周知及び実施			
			係長級の昇任試験における受験環境の整備			
進捗状況 (実績・見込)	26年度	27年度	28年度	29年度		
	メンティー募集 メンタリング期間 ●メンター 養成研修	メンター制度の周知及び実施 メンティー募集 メンタリング期間 ●メンター 養成研修	係長級の昇任試験における受験環境の整備 ●係長級試験時の託児所開設(9月) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定・推進 ●女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定			
数値 目標	女性 役職者 比率	26年度	27年度	28年度	29年度	
	見込 実績	- 19.2%	- 19.6%	-	25.2%	
実績	27年度	平成27年度女性役職者比率 19.6% (消防含む) ・メンター制度運用実績 6組(メンター6名、メンティー7名)のメンタリング実施 ・メンター制度におけるメンターのフォローの一環として、メンター座談会、メンターミーティングを実施 ・係長級昇任試験における託児所開設 ・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定				
単年度の 効果額見込 及び実績	26年度	27年度	28年度	29年度		
	見込 実績	- -	- -	-	-	
評 価	27年度	B	課題	女性役職者比率は年々上昇しているものの、登用の第一段階である係長級昇任試験の女性の受験率は男性職員と比較して低い現状にある。		
			改善策	庁内ホームページにおいてロールモデルとなる女性職員を紹介するなど、職員の意識付けや計画的に試験準備に取り組むモチベーション向上の取組みを行い、女性の係長級昇任試験の受験率向上を図る。		
評価基準		A: 目標を上回って達成 B: 目標を概ね達成 C: 未達成				
備 考						