

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28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				→		
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 →		← メンティー募集 メンタリング期 ○メンター 養成研修 →		
数値目標	女性役職者比率	見込 実績	26年度		27年度		28年度		29年度	
			-		-		-		25.2%	
実績	28年度	平成28年度女性役職者比率 20.6%(消防含む) ・メンター制度の相談受付期間を通年に拡充 ・身近なロールモデルを紹介する「女性活躍通信」を庁内ホームページへ掲出 ・係長級昇任試験における託児所開設（利用者数：一次試験5名、二次試験2名） ・「堺市職員の女性活躍推進プラン」に基づく取組みとして「女性登用プロジェクトチーム」を立ち上げ、女性職員の能力開発や昇任意欲を高める人事制度や職場環境づくりの方策を検討(平成28年9月から平成29年2月まで活動)								
		単年度の 効果額見込 及び実績	見込 実績	26年度		27年度		28年度		29年度
-				-		-		-		
評価	28年度	B	課題	平成28年3月策定の「堺市職員の女性活躍推進プラン」に基づき取組みを実施しているが、登用の第一段階である係長級昇任試験の女性職員の受験率が前年度から向上しているものの、男性職員と比較すると依然として低い現状にある。						
			改善策	引き続きプランに基づき取組みを推進するとともに、平成28年度に活動した「女性登用プロジェクトチーム」から提案された施策の中から、実現可能な施策を選択し実施していく。						
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										