

「女性活躍推進法第15条第6項に基づく特定事業主行動計画の実施状況」  
の公表について

1 特定事業主行動計画の趣旨

平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、地方公共団体においても、自らを事業主（特定事業主）として、事務や事業における女性の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った上で、取組の実施により達成しようとする目標（数値等）を「特定事業主行動計画」として策定し公表することとなったため、本市においては当該計画を、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間と定め策定をしました。

2 計画の実施状況

女性活躍推進法第15条第6項の規定により、毎年少なくとも1回、取組の実施状況を公表する必要があるため、数値目標として定めた項目等についてその推移を公表します。

平成29年7月11日

枕崎市長 神 園 征



情報公表										
女性職員の採用割合(%)	採用試験の受験者の女性割合(%)	男女別の育児休業取得率(%)		男性の配偶者出産休暇等取得率(%)	年次休暇等取得率(日)	各役職段階の職員の女性の割合				
		男	女			係長相当職	課長補佐相当職	課長相当職	指定職相当	管理職の女性割合(%)
・一般事務職 40.0% ・土木技術職 0.0% ・保健師 100.0% ・消防士 0.0%	・一般事務職 36.6% ・土木技術職 25.0% ・社会福祉士 66.7% ・保健師 100.0% ・消防士 0.0%	・一般事務職 0.0% ・医療職 0.0% ・消防士 0.0%	・一般事務職 該 当者なし ・保健師 100.0% ・看護師 100.0%	66.7%	7.0日	30.0%	9.3%	6.1%	-	6.1%

### 【特定事業主行動計画に基づく取組内容】

- 育児休業中の女性職員に対する相談業務の充実を図った。
  - ・ 育児休業の延長申請1件
- 女性職員限定の研修への参加呼び掛け
- 管理職に対し、文書及び口頭で、所属職員の特別休暇等の取得促進を図るよう周知
- 子の誕生した男性職員に対して育児休業等の取得促進の声掛け(出産後の扶養届等の説明と併せて各種休業等の説明)