

「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」及び「女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報」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 特定事業主行動計画の実施状況

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。

3 女性の職業選択に資する情報

女性活躍推進法第17条の規定に基づき公表します。

平成30年3月30日

枕崎市長 前 田 祝 成

実施状況(数値目標に対する進捗状況)											
採用関係						継続就業及び仕事と家庭の両立関係					
目標項目	数値 目標	(年度)	最新値	(年度)	設定時 最新値	目標項目	数値 目標	(年度)	最新値	(年度)	設定時 最新値
女性職員の採用割合	40%	(毎年 度)	50.0% (29年 度)	(29年 度)	40.0% (27年 度)	男女別の育児休業取得率	男:10% 女:100%	(32年 度)	男:0% 女:100%	(29年 度)	男:0% 女:100% (27年 度)
採用試験の受験者の女性割合	40%	(毎年 度)	31.3% (29年 度)	(29年 度)	22.4% (27年 度)	男性の配偶者出産休業取得率	100%	(32年 度)	55.6% (29年 度)	(27年 度)	16.7% (27年 度)

(上記表のつぎ)

実施状況(数値目標に対する進捗状況)											
配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係						その他					
目標項目	数値 目標	(年度)	最新値	(年度)	設定時 最新値	目標項目	数値 目標	(年度)	最新値	(年度)	設定時 最新値
管理職の女性割合	10%	(32年 度)	5.9% (29年 度)	(29年 度)	0.0% (27年 度)						
各役職段階の職員の女性割合											
課長・参事	10%		5.9% (29年 度)	(29年 度)	0.0% (27年 度)						
主幹	20%	(32年 度)	4.9% (29年 度)	(29年 度)	12.2% (27年 度)						
係長・技師長	20%		20.8% (29年 度)	(29年 度)	14.3% (27年 度)						
参事補	40%		43.4% (29年 度)	(29年 度)	48.7% (27年 度)						

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				管理職の女性割合（％）
		男	女			係長相当職	課長補佐相当職	課長相当職	指定職相当	
・一般事務 62.5％ ・土木技師 25.0％ ・社会福祉士 100.0％ ・保健師 100.0％ ・消防士 0.0％	・一般事務 16.6％ ・建築技師 0.0％ ・管理栄養士 90.0％ ・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％	55.6％	7.0日	20.8％	4.9％	5.9％	－	5.9％

【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
 - ・ 育児時間取得に向けた相談1件
- 女性職員を対象とした研修(キャリアデザイン)への参加
- グループウェアを通じ、休暇制度の改正と併せ、育児や介護に係る休暇制度や取得促進に努めるよう周知を行った。
- 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)
- 旧姓使用についての検討(平成30年4月1日施行予定)
- 職員の妻の出産に伴う休暇等の見直し(取得できる期間の明確化及び延長 平成30年4月1日施行)