

「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31年3月29日

枕崎市長 前 田 祝 成

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業等取得率(%)	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(%)
<ul style="list-style-type: none"> 一般事務 14.3% 建築技師 0.0% 管理栄養士 100.0% 看護師 100.0% 消防士 0.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 一般事務 32.9% 農業技師 0.0% 消防士 0.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 一般事務職 0.0% 医療職 0.0% 消防士 0.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 一般事務職 100.0% 	66.7%	7.0日	28.6%	8.2%	6.1%	-	6.1%

【特定事業主行動計画に基づく取組内容】

- 管理職を対象に「ハラスメントのない職場づくり」の研修を行った。
- 長期派遣研修に女性の職員をはじめ派遣した。
- 女性職員を対象とした研修(キャリアデザイン)への参加
- 旧姓使用を可能とした。
- 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)
- 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。
 - ・ 育児時間取得者 1件