

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

目標 1 平成 3 2 年度末までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 2 7 年度実績の 2 6 % より引き上げ、3 0 % 以上とする。

取 組 係長職以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、宮崎県実務研修派遣、市町村アカデミー、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会等へ女性職員の参加を推奨する。

実 績 市町村アカデミーに 2 人、早稲田大学マニフェスト研究所人材マネジメント部会に 2 人の女性職員が参加、また、その他延べ 6 9 の研修に女性職員が参加した。

組織全体のバランスを考慮し、女性主幹 1 人及び女性係長 1 人を課長補佐へ、女性主査 1 人を係長へ登用した。

係長相当職以上（3 級以上）の女性職員の割合

1 1 3 人中 5 4 人 4 7 . 7 9 %

【参考】課長、課長補佐、係長、所長、主任に占める女性職員の割合

6 1 人中 1 4 人 2 2 . 9 5 %

目標 2 平成 3 2 年度末までに、女性職員の産前産後休暇及び育児休業の取得率を 1 0 0 % とするとともに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を 5 0 % 以上とする。

取 組 出産を控えている全ての職員に対し、各種両立支援制度（産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等）の活用促進等に関する助言を行う。

実 績 該当する女性職員 5 人全てが産前産後休暇及び育児休業を取得、また、男性職員 1 人が初めて育児休業を取得した。配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、該当する男性職員 4 人のうち 1 人が取得した。

産前産後休暇及び育児休業を取得した女性職員の割合

5 人中 5 人 1 0 0 %

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得した男性職員の割合

4 人中 1 人 2 5 %