

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32年度末までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成27年度実績の26%より引き上げ、30%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 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1人の女性職員が参加し、その他延べ69の研修に女性職員が参加した。
また、新たに女性職員3人が係長相当職に昇格した。

係長相当職以上（3級以上）の女性職員の割合

112人中53人 47.32%

【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

65人中15人 23.08%

目標 2 平成32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100%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50%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、該当する男性職員が1人だけであったが取得しなかった。

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 100%

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

1人中0人 0%