

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

薩摩川内市特定事業主行動計画 第3次計画

令和8年4月1日

薩摩川内市長
薩摩川内市教育委員会
薩摩川内市議会議長
薩摩川内市選挙管理委員会
薩摩川内市代表監査委員
薩摩川内市農業委員会
薩摩川内市消防局長
薩摩川内市水道事業管理者

— 目 次 —

I	特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項	1
1.	計画の位置付け	1
2.	計画期間	1
3.	推進体制	1
4.	職員の意見の反映	1
II	本市の現状と課題分析	2
1.	採用について	2
2.	就業継続と仕事と家庭の両立について	3
(1)	離職率	3
(2)	育児休業取得率等	4
(3)	時間外勤務	6
(4)	登用	6
(5)	セクシャルハラスメント対策	7
(6)	給与の男女の差異	8
III	数値目標及び目標を達成するための取組	9
1.	女性に対する職業生活に関する機会の提供	9
2.	職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備	10
(1)	男性職員の育児休業等の取得率	10
(2)	時間外勤務	11
(3)	年次有給休暇	12
IV	女性の健康課題に関する取組	13

I 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1. 計画の位置付け

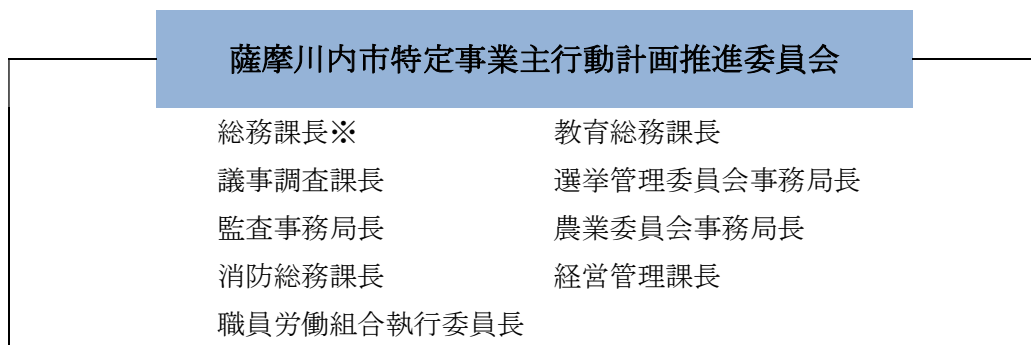
薩摩川内市特定事業主行動計画（第3次計画）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条に基づき、薩摩川内市長、薩摩川内市教育委員会、薩摩川内市議会議長、薩摩川内市選挙管理委員会、薩摩川内市代表監査委員、薩摩川内市農業委員会、薩摩川内市消防局長、薩摩川内市水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく薩摩川内市特定事業主行動計画（第3次計画）（以下「第3次計画」という。）の計画期間は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく薩摩川内市特定事業主行動計画（第5次計画）（以下「第5次計画」という。）との整合を図るため令和8年度から令和11年度までの4年間とします。

3. 推進体制

薩摩川内市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、第3次計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしています。



※薩摩川内市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画推進委員会設置要綱（平成28年訓令第4号）の改正に伴い総務課を人事課と読み替えます。

4. 職員の意見の反映

令和6年度、第5次計画を策定する際、実施した職員アンケートの設問と内容が重複するため、これを参考としました。

定期的に様々な部局で働く女性職員との意見交換を行い現状と課題の把握に努めるとともに職員アンケート結果から得られた現状や課題を本計画に積極的に反映し、より効果的な計画づくりに役立てていきます。

II 本市の現状と課題分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき女性職員の職業生活における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いました。

1. 採用について

【現状】

- ・ 内閣府令第2条第1項第1号の規定に基づき把握することとされている採用した職員に占める女性職員の割合は、令和6年4月1日時点で38.9%と令和3年4月1日比べて16.4ポイント上昇しており、目標値30.0%を上回っています。（表1）
- ・ 採用試験の1次試験受験者に占める女性の割合は、令和6年4月1日時点で27.5%と令和3年4月1日比べて1.3ポイント下降しており、目標値40.0%を下回っています。（表2）
- ・ 任期の定めのない常勤職員に占める女性職員の割合は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく薩摩川内市特定事業主行動計画（第2次）（以下「第2次計画」といいます。）策定以降、平均25.8%です。（表3）

【課題分析】

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合は、目標値30.0%を超えていることから女性職員の採用は進んでいると評価できますが、なお、一層女性職員の採用に取り組む必要があります。

（表1）採用した職員に占める女性職員の割合

	目標 令和6年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全 体	30.0%	22.5%	45.2%	35.1%	38.9%
一般事務職	—	26.9%	37.5%	45.8%	37.5%
技 術 職	—	25.0%	66.7%	33.3%	83.3%
消 防 職	—	0.0%	25.0%	10.0%	0.0%

※技術職・・・建築・土木・電気技師、農業・林業・畜産技師、保健師、看護師等

(表2) 採用試験の1次試験受験者に占める女性の割合

	目標 令和6年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全 体	40.0%	28.8%	25.2%	23.4%	27.5%
一般事務職	—	33.3%	32.5%	30.1%	34.0%
技 術 職	—	32.1%	26.3%	11.1%	66.7%
消 防 職	—	4.5%	0.0%	3.8%	3.2%

(表3) 職員に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全 体	24.7%	26.2%	25.9%	26.3%
市長部局	28.8%	30.4%	30.1%	30.6%
消 防 局	2.6%	3.3%	3.2%	3.2%

2. 就業継続及び仕事と家庭の両立について

(1) 離職率

【現状】

- ・ 内閣府令第2条第1項第2号の規定に基づき把握することとされている令和6年度の離職率を男女別にみると、男性1.22%、女性3.42%で、第2次計画策定以降、女性の離職率が高くなっています。(表4)
- ・ 年代別(5歳ごと)にみると、男女を問わず30歳以下と51歳～60歳の離職者が多い傾向にあります。(表4)

【課題分析】

- ・ 引き続き仕事と家庭生活との両立支援できる働き方や職場の支援環境の充実に努める必要があります。

(表4) 離職率

(令和6年度)

区分	離職率	離職者の年代別割合						
		～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	～50歳	～55歳	～60歳
男性	1.22%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	55.6%
女性	3.42%	55.6%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	22.2%

(令和5年度)

区分	離職率	離職者の年代別割合						
		～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	～50歳	～55歳	～60歳
男性	1.63%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	25.0%	16.7%
女性	1.56%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%

(令和4年度)

区分	離職率	離職者の年代別割合						
		～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	～50歳	～55歳	～60歳
男性	2.59%	36.8%	5.3%	10.5%	15.8%	0.0%	10.5%	21.1%
女性	5.14%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	23.1%	30.8%	7.7%

(令和3年度)

区分	離職率	離職者の年代別割合						
		～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	～50歳	～55歳	～60歳
男性	1.47%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%	45.5%
女性	1.65%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%

(2) 育児休業取得率等

【現状】

- ・ 内閣府令第2条第1項第6号の規定に基づき把握することとされている育児休業取得率は、第2次計画策定以降、男性平均11.5%、女性平均100%と目標値(男性5.0%、女性100%)を上回っています。(表5・6・7)
- ・ 男性の育児休業取得率は増えていますが、育児休業取得者数が少ない傾向にあります。(表6)
- ・ 内閣府令第2条第1項第7号の規定に基づき把握することとされている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率は、令和6年4月1日時点で100%と令和3年4月1日比べて19.0ポイント上昇しており、目標値(100%)を達成しています。(表8)
- ・ 年次有給休暇の目標値(16日以上)を下回っていることから、継続して取得促進を図る必要があります(表9)

【課題分析】

- ・ 職員アンケートから得られた「業務繁忙で休むと職場に迷惑がかかる。」等の意見を反映し職場の支援環境の充実に努める必要があります。

(表5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	目標 令和6年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	5%	9.5%	7.7%	15.6%	13.3%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

(表6) 男性の育児休業の取得期間の状況 (括弧内は人数)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
～6月	100% (1人)		40% (2人)	50% (1人)
6月～1年		100% (1人)	60% (3人)	50% (1人)

(表7) 女性の育児休業の取得期間の状況

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
～6月		16.7%		
6月～1年	100%	33.3%	28.5%	44.4%
1年～1年6月		16.7%	28.5%	44.4%
1年6月～2年			28.5%	
2年～2年6月				11.2%
2年6月～		16.7%	14.2%	

(表8) 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率

	目標 令和6年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
合計取得率	100%	81.0%	80.8%	93.8%	100%
取得日数 5日以上	—	47.1%	47.6%	56.7%	45.8%

(表9) 年次有給休暇の取得日数の状況

	目標 令和6年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	16日以上	13.0日	12.1日	13.9日	13.5日

(3) 時間外勤務**【現状】**

- ・ 内閣府令第2条第1項第3号の規定に基づき把握することとされている一人当たりの月平均時間外勤務時間は全体で12.7時間/人(令和6年度)で、時間外勤務が年360時間以上の職員は全体で87人(令和6年度)でした。(表10・表11)

【課題分析】

- ・ 第5次計画で、令和11年度までに時間外勤務が年360時間以上の職員数を0人にすると定めていることから、時間外勤務の縮減に対する取組を進める必要があります。

(表10) 一人当たり一月当たりの平均時間外勤務時間(管理職除く)

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月平均	13.0時間	14.6時間	13.4時間	12.7時間
特殊要因を除く 月平均	10.7時間	12.5時間	12.8時間	11.3時間

※特殊要因は、選挙・災害等

(表11) 上限を超えて勤務した職員数

	目標 令和6年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年間 時間外勤務時間 360時間以上	0人	79人	79人	74人	87人

(4) 登用**【現状】**

- ・ 内閣府令第2条第1項第4・5号の規定に基づき把握することとされている管理職に占める女性職員の割合(令和6年4月1日時点)は8.2%となっており、第2次計画策定以降、平均6.8%前後で推移しています。(表12)

【課題分析】

- ・ 女性職員の人材確保同様、管理職への女性職員の登用も十分とは言えない傾向にあります。

(表 1 2) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

(各年度 4 月 1 日現在)

職位	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
部長級	0. 0 %	0. 0 %	0. 0 %	0. 0 %	0. 0 %
課長級	4. 6 %	7. 9 %	1 0. 1 %	1 0. 0 %	1 0. 5 %
管理職 (部課長級)	4. 0 %	6. 5 %	8. 3 %	8. 2 %	8. 6 %
課長代理級	1 3. 9 %	1 5. 6 %	1 4. 3 %	1 2. 1 %	1 2. 6 %
グループ長級	1 6. 8 %	1 0. 6 %	9. 6 %	1 0. 1 %	1 4. 8 %
監督職 (グループ長 級以上)	1 2. 2 %	1 2. 2 %	1 1. 5 %	1 1. 6 %	1 3. 3 %

(5) セクシャルハラスメント対策

【現状】

- ・ 内閣府令第 2 条第 1 項第 8 号の規定に基づき把握することとされているセクシャルハラスメント対策については、薩摩川内市職員のハラスメント防止等に関する規程を定め、ハラスメント対策委員会の設置、全職員を対象としたハラスメントに関する研修、相談窓口の設置等の取組を進めています。(表 1 3)

【課題分析】

- ・ 制度の周知が図られているか検証が必要です。

(表13) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

項目	内容
ハラスメント防止 規程の整備	薩摩川内市職員のハラスメント防止等に関する規程（令和3年訓令第10号）を策定済
ハラスメント対策 委員会の設置	副市長、教育長、行政管理部長、教育部長、消防局長、職員労働組合代表者を委員とするハラスメント対策委員会を設置済
ハラスメントに関 する研修	職場のハラスメント基礎講座等、全職員を対象とした研修を実施済
相談窓口の設置	人事課、教育総務課、消防総務課に相談窓口を設置済【「SOS」ハラスメント相談フォーム】を設置済
その他	職員のハラスメントに関するアンケート（令和7年4月21日～5月15日）を実施済

(6) 給与の男女の差異

【現状】

- ・ 任期の定めのない常勤職員は、女性職員に比べ男性職員の方が扶養手当等を受給している比率が高いこと等から男性職員の支給額が多い傾向にあります。（表14）
- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の女性職員が全女性職員数の約半数を占めているため全職員で比較するとさらに男女間の給与の差異が大きくなっています。（表14）

(表14) 職員の給与の男女の差異に関する実績（令和6年度）

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	87.9%
(男性733人、女性255人、計988人)	
任期の定めのない常勤職員以外の職員	89.9%
(男性201人、女性264人、計465人)	
全職員	71.9%
(男性934人、女性519人、計1,453人)	

※職員数は、各月の給与支払日において給与を支給した職員数の平均

Ⅲ 数値目標及び目標を達成するための取組

課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定します。

1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

意欲・能力・実績に応じた登用の結果、一定数の女性職員を管理職に登用しており、採用した職員に占める女性職員の割合の増加により今後は各年齢層に占める女性職員の割合がさらに増加することも見込まれます。そこで、女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を拡大していくためには、さらなる職域の拡大や研修の充実、キャリア形成等、計画的な人材育成に取り組む必要があります。特に女性は、出産・育児等のライフイベントがキャリアに与える影響が大きいことや働き方に対する不安を感じていることから、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組を推進します。

【目標】

- ① 令和11年度までに採用した職員に占める女性職員の割合を40%以上にするよう努めます。また、採用試験の1次試験受験者に占める女性の割合を40%以上にするよう努めます。
- ② 女性職員のキャリア形成を支援し、令和11年度までに管理職に占める女性職員の割合を増やします。

所属長

- 職務内容、環境が大きく変化する監督職となった直後の不安解消を図るため直属の所属長による相談機会の確保に努めます。

所属職員

- 女性活躍推進の重要性や健康課題等、性差の違いへの理解を深め、働きやすい職場環境づくりに努めます。

人事課

- 大学等への周知、採用説明会を通して仕事の魅力等について広報に努めます。
- 多様な職務経験がキャリア形成に寄与することから性別にとらわれない人材育成を意識した人事異動及び事務分担を行うよう努めるとともに能力主義と適材適所を基本とし、これまで以上に女性職員の積極的登用に努めます。
- 女性職員のキャリア形成のために必要な研修の実施に努めます。

2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

育児・介護等の事情により、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、時間外勤務や業務量を理由に仕事と家庭の両立について不安を感じている職員がいることが考えられます。女性職員の活躍の推進にあたっては、男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を見直し、ワークライフバランスの実現に取り組んでいく必要があります。このような観点から、時間外勤務の縮減や育児・介護等のための休暇等を取得しやすい仕事と家庭を両立することができる職場環境の整備に取り組んでいきます。

(1) 男性職員の育児休業等の取得率

【目標】

- ① 令和11年度までに男性職員の育児休業の取得率を50%以上にするよう努めます。また、育児休業の取得期間の分布状況を把握します。
- ② 令和11年度まで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率を100%にするよう努めます。

所属長

- 育児休業等に対する職場の意識改革と併せ、業務体制の工夫・見直し、事務の簡素化・合理化を図り、取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- 自らが「イクボス」となり、仕事や子育て等の両立を支援します。
- 職員から子の出生予定の報告があった場合、相談の機会を設け育児休業の取得等について積極的な働きかけに努めます。

所属職員

- 同僚が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- 所属所全体の納得感と一体感を高めるため、育児休業を取得した職員の仕事を引き継いだ職員への支援に努めます。

人事課

- 育児休業等の制度、育児休業期間中の経済的な支援措置について情報提供を行います。
- 育児休業からの復職後の両立支援制度の周知・意向確認と併せ勤務時間の配慮等に努めます。
- 育児休業等を取得した職員の代替職員の配置に努めます。

(2) 時間外勤務

【目標】

- ①年間1人当たり360時間以上の時間外勤務を行う職員を0人にするよう努めます。
- ②職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数及び各月45時間以上の時間外勤務を行う職員数を把握します。

所属長

- 早めの退庁を呼びかけるなど所属所内の意識向上の醸成等、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
- 時間外勤務の縮減につながるよう職員の勤務状況の把握及び業務の効率化等、改善に努めます。

所属職員

- 時間外勤務縮減に向け意識向上に努め、DX等を活用した効率的な業務遂行に努めます。

人事課

- 定時退庁日等の着実な実施に努めます。
- 勤務時間管理の徹底等を図るテレワークの推進に努めるとともにフレックスタイム制等勤務パターンの拡充について研究を進めます。
- 時間外勤務命令の上限を超えることが継続する職員の所属長と面談を行い改善に努めます。

(3) 年次有給休暇

【目標】

令和11年度までに年次有給休暇の取得日数が16日以上となるよう努めます。

所属長

- 安心して職員が休暇取得できるよう、所属所内において相互応援ができる体制づくりに努めます。

所属職員

- 年次有給休暇の計画的な取得と併せて所属職員が相互にサポートできる体制づくりに努めます。

人事課

- 年次有給休暇の取得促進に向けさらなる取組を進めます。
- 子の看護休暇等、特別休暇の取得促進を図るため周知に努めます。

(4) セクシャルハラスメント対策

【目標】

令和11年度までにセクシャルハラスメントのない職場づくりに努めます。

所属長

- セクシュアルハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか又はそのおそれがないか勤務環境に十分な注意を払うとともに、セクシュアルハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じ、再発防止に向けた措置を講じます。

所属職員

- セクシャルハラスメントは、尊厳や人格を傷付け職場環境を悪化させることからあってはならないものであることを十分認識して行動します。

人事課

- セクシュアルハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、所属長がセクシュアルハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言を行います。

IV 女性の健康課題に関する取組

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）の施行に伴い女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第2条の基本原則において明文化されました。

そこで、妊娠・出産、女性特有の健康課題に対応し、職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備に努めます。

人事課

- 妊娠出産に関わる制度・支援の充実に努めます。
- 不調時の休養、治療と仕事を両立するための休暇制度の整備やフレックス、時差出勤、テレワーク等柔軟な働き方の導入に努めます。
- フェムテックの活用等、女性特有の健康課題に関する情報提供等を行い、ヘルスリテラシー向上に取り組みます。
- 女性の健康課題を相談しやすい体制づくりに努めます。

薩摩川内市特定事業主行動計画

第1次計画 平成28年4月1日

第2次計画 令和3年4月1日

第3次計画 令和8年4月1日

薩摩川内市

行政管理部人事課人事グループ

〒895-8650

鹿児島県薩摩川内市神田町3番22号

TEL (0996) 23-5111 (代表)

FAX (0996) 20-5570

E-mail:jinji@city.satsumasendai.lg.jp
