

薩摩川内市における女性職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画

【第2次】



令和3年4月

薩 摩 川 内 市

第一章 計画の概要

1 計画の位置付け

薩摩川内市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。以下「法」という。）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が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

本計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するためワーキンググループ会議及び薩摩川内市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

4 女性職員の活躍の推進に向けた現状把握及び数値目標

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、市長事務部局、教育委員会事務部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、監査委員事務部局、農業委員会事務部局、消防局、水道局において、それぞれ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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

第二章 目標及び取組の内容

1 現状把握

内閣府令第2条に基づき把握した項目は次のとおりです。

(1) 採用した職員に占める女性職員数

年度	一般職		技術職(※)		消防職		女性採用率
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
H30	15人	5人	4人	4人	6人	0人	26.5%
R1	11人	4人	4人	7人	4人	0人	36.7%
R2	11人	7人	3人	5人	8人	1人	37.1%

※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

(2) 採用試験の一次受験者に占める女性数

年度	一般職		技術職		消防職		女性受験率
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
H30	93人	32人	17人	1人	22人	0人	20.0%
R1	41人	19人	16人	9人	23人	1人	26.6%
R2	54人	35人	16人	5人	32人	1人	28.7%

(3)-1 退職した職員の継続勤務年数の平均(定年対象者を除く)

区分		年度		
		H29	H30	R1
退職者数	男性	2人	7人	7人
	女性	8人	3人	4人
平均勤続年数	男性	18.5年	23.8年	32.9年
	女性	27.6年	13.2年	17.9年
差異		9.1	▲10.6	▲15

(3)-2 退職した職員の年齢区分別状況(定年退職者、医師を除く)

年度	区分	年齢区分						
		～30歳	～35歳	～40歳	～45歳	～50歳	～55歳	～60歳
H29	男性	1人						1人
	女性	1人		1人		1人	3人	2人
H30	男性	1人			1人	3人	2人	
	女性	1人	1人				1人	
R1	男性			1人		1人	1人	4人
	女性	1人		1人			1人	1人

(4) 超過勤務の状況 ※ () は災害等除外

(時間)

年度	超過勤務の職員 1 人当たりの平均時間											
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
H29	10.0 (9.9)	8.6 (8.3)	7.1 (6.6)	7.2 (7.2)	8.0 (6.0)	9.9 (6.2)	7.5 (6.6)	8.2 (8.2)	7.4 (7.3)	8.5 (8.2)	8.1 (7.1)	9.6 (9.5)
H30	10.2 (10.2)	10.5 (10.5)	8.1 (8.1)	11.3 (11.0)	7.3 (7.3)	11.3 (11.0)	9.9 (9.8)	11.3 (11.3)	8.9 (8.9)	10.1 (10.0)	10.9 (10.9)	12.5 (12.0)
R1	14.4 (13.6)	14.7 (14.4)	11.6 (9.9)	18.4 (11.4)	9.2 (9.2)	12.3 (11.8)	10.8 (10.8)	11.2 (11.1)	9.2 (9.2)	12.1 (11.9)	12.7 (11.3)	12.1 (12.1)

区分	年度		
	H 2 9	H 3 0	R 1
1 か月の超過勤務時間 6 0 時間以上	1 2 1 人	7 6 人	1 8 1 人
年間の超過勤務時間 3 6 0 時間以上	3 5 人	3 5 人	5 5 人

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(4 月 1 日時点)

職位	平成 3 0 年度		令和元年度		令和 2 年度							
	男性	女性	男性	女性	男性	女性						
部長級	16	15 93.7%	1	6.3%	15	15 100%	0	0%	13	13 100%	0	0%
課長級	102	96 94.1%	6	5.9%	95	89 93.7%	6	6.3%	94	88 93.6%	6	6.4%
管理職 (部課長級)	118	111 94.1%	7	5.9%	110	104 94.5%	6	5.5%	107	101 94.4%	6	5.6%
課長代理級	205	182 88.8%	23	11.2%	195	171 87.7%	24	12.3%	200	174 87.0%	26	13.0%
グループ長級	88	74 84.1%	14	15.9%	95	75 78.9%	20	21.1%	93	74 79.6%	19	20.4%
監督職 (グループ長級以上)	411	367 89.3%	44	10.7%	400	350 87.5%	50	12.5%	400	349 87.2%	51	12.8%
グループ員	615	415 67.5%	200	32.5%	609	412 67.7%	197	32.3%	603	403 66.8%	200	33.2%
合計	1,026	782 76.2%	244	23.8%	1,009	762 75.5%	247	24.5%	1,003	752 75.0%	251	25.0%

(6)-1 男女別の育児休業取得率

年		取得可能者	取得者数	取得率
H29	男性	30人	0人	0%
	女性	7人	7人	100%
H30	男性	26人	0人	0%
	女性	5人	5人	100%
R1	男性	21人	0人	0%
	女性	7人	7人	100%

(6)-2 女性の育児休業の取得期間

年度	育児休業取得期間					
	～6月	6月～ 1年	1年～ 1年6月	1年6月～ 2年	2年～ 2年6月	2年6月～
H29		3人	1人	2人		1人
H30		1人	2人	1人		1人
R1		1人	2人	1人		3人

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

区分	年度		
	H29	H30	R1
取得可能人数	31人	26人	21人
取得人数	31人	23人	20人
取得日数	111.1日	77.5日	86.5日
平均取得日数	3.6日	3.4日	4.3日
取得日数5日以上	9人	5人	9人

(8) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

項目	有・無
ハラスメントに関する研修	有
制度の周知	無
相談窓口の設置	有
対応マニュアルの整備	無

2 具体的な目標と取組内容

(1) 採用における課題に向けた取組

ア 令和7年度までに、各年度において採用者の女性割合を30%以上にする

〈取組内容〉

(ア) 女性受験者を増やすことで各次採用試験の女性合格者の底上げを図る。

イ 採用試験において、令和7年度までに受験者総数に占める女性の受験者数の割合を40%以上にする

〈取組内容〉

(ア) 大学等での女性を対象とした広報、採用説明会の実施。

(イ) 採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、個別相談コーナーの設置やパネルディスカッションなどにより、女性の視点から見た業務のやりがい等をわかりやすく説明する。

(ウ) 採用パンフレット、ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などを掲載する等、女性が働きやすい職場であることを積極的に広報する。

ウ 消防庁目標の数値を考慮し、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を増やす

〈取組内容〉

(ア) 女性消防吏員の受験者及び採用者を増やすため、より多くの学校を対象とした広報活動を積極的に行う。

(イ) 具体的な業務内容や勤務条件等を含め、仕事の魅力について積極的にPRする。

(ウ) 女性消防吏員の増加に向けた施設整備を推進し、女性用の被服・装備品の積極的な導入に努める。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用における課題に向けた取組

ア 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を増やす

〈取組内容〉

(ア) グループ長・課長代理・課長の各役職段階における女性職員の人数を増やすなど、人材確保を念頭に置いた登用を行う。

(イ) 国県、民間企業、他団体等への女性職員の出向機会を積極的に確保。

(ウ) 管理職に必要なマネジメント能力の付与のための研修、仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援を行う。

イ 令和7年度までに、職員のスキルアップに資する研修に占める女性受講割合を30%以上にする

<取組内容>

(7) 女性職員の積極的な受講を後押しする。

《参考》以下、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」と目標を一にするもの

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立における課題に向けた取組

ア 育児休業の取得率を令和6年度までに、男性5%、女性100%を目指す

<取組内容>

【所属長】

- (7) 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気醸成に努める。
- (イ) 総務課と協議し代替職員の確保に努める。

【所属職員】

(ウ) 同僚が出産育児の休暇を取得しやすいような雰囲気醸成に努め、協力する。

【総務課】

- (エ) 育児休業等の制度、休業期間中の経済的な支援措置について積極的に周知をする。
- (オ) 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、職員に情報提供等を行うとともに、職場復帰に際して支援を行う。
- (カ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の配置を行う。

イ 男性職員の妻が出産する場合の特別休暇の取得率を令和6年度までに100%を目指す

<取組内容>

【親となる職員】

- (7) 職員は子どもが生まれることが分かったら、出来るだけ早く所属長へ報告する。
- (イ) 休暇等の制度を確認し、分からないところがあったら総務課に相談する。
- (ウ) 育児休業等を積極的に取得するように努める。

【所属長】

- (エ) 妻が出産した男性職員がいた場合、積極的に育児休暇の取得を促進する。
- (オ) 育児休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

【所属職員】

(カ) 同僚が休暇取得をしやすいう、皆で協力して職場を支えていく意識を持つ。

【総務課】

- (キ) 親となる職員に対し、制度等のアドバイスを行う。
- (ク) 男性職員に育児休暇等を取得するように促す。

(4) 長時間勤務関係における課題に向けた取組

ア 年間超過時間数について令和6年度までに、年間一人当たり 360 時間以上の職員 0 人達成を目指す

〈取組内容〉

【所属長】

- (ア) 超過勤務縮減を実現するために課内調整を行う。
- (イ) 超過勤務縮減に向けた課内の意識向上の醸成を行う。
- (ウ) 超過勤務が過大となる職員の状況把握、状況改善に努める。

【所属職員】

- (エ) 超過勤務を縮減する意識を高める。
- (オ) 超過勤務を縮減するために、今までとは違う取組を積極的に試行する。

【総務課】

- (カ) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知。
- (キ) 一斉定時退庁日等の着実な実施を目指す。
- (ク) 事務の簡素合理化の推進を図る。
- (ケ) 超過勤務縮減のための意識啓発等の取組を行う。
- (コ) 勤務時間管理の徹底等を図る。

イ 年次有給休暇の取得日数を令和6年度までに 16 日以上を目指す

〈取組内容〉

【所属長】

- (ア) 年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
- (イ) 育児に関連した行事への参加など年次休暇を積極的に取得させるよう努める。

【所属職員】

- (ウ) 年次休暇を取得する意識を高める。
- (エ) 年次休暇の計画的な取得を図り、所属職員が相互にサポートすることに努める。

【総務課】

- (オ) 年次休暇の取得の促進に向けた取組を行う。
- (カ) 連続休暇等の取得の促進を行う。
- (キ) 子どもの看護のための特別休暇の取得を促進する。