

# 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の概要

- 各自治体が事業主の立場として女性職員の活躍のために作成する計画
- 各自治体の現状を把握分析し、その結果を踏まえそれぞれの自治体の実情に応じた数値目標を含んだ行動計画を作成
- 策定主体は地方公共団体の任命権者(特定事業主)※本市は連名で策定する

女性活躍  
推進法  
(H27.8.28  
成立)

女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析 (把握分析事項は以下の項目)

1. 採用、受験者及び職員の女性割合
  2. 管理的地位にある職員に占める女性割合
  3. 各役職段階に占める女性職員の割合
  4. 離職者の年代別の割合
  5. 男女別の育休取得率・取得期間の分布
  6. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数
  7. 超過勤務時間
  8. 年次有給休暇の取得状況
- ※必要に応じてさらに他の項目の把握分析を行う。

## 1 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 2 推進体制について

ワーキンググ  
ループ会議

特定事業主行動  
計画推進委員会

本計画の取組状  
況について点検・  
評価を行う

## 3 本計画の数値目標、取組及び実施時期

### (1) 採用における課題に向けた取組

- 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
- 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
- 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

### (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

- 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
- 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

- ◆ 令和3年4月1日改訂
- ◆ 令和3年4月以降、行動計画のフォローアップ、情報の公表等

(3)(4)については「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

### (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

- 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
- 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

### (4) 長時間勤務関係における課題に向けた取組

- 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
- 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