

特定事業主行動計画 進捗状況の公表

令和3年3月に策定した計画において「把握した情報」と「目標」、「取組事項」の進捗状況です。

【把握した情報】

	計画での 分類	項 目	概 要	計画策定時状況 R3.3月時点	進捗状況(年1回公表予定)									
					R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		R7年度	
					R3.7月公表		R4.7月公表		R5.7月公表		R6.7月公表		R7.7月公表	
正職員	採用	女性職員の採用割合	採用者(再任用除く)に占める女性割合	R2.4.1採用	R3.4.1採用		R4.4.1及び4.4採用		R5.4.1採用		R6.4.1及び4.2採用		R7.4.1及び4.2採用	
					71.4%		66.7%		38.5%		36.4%		60.9%	
		採用試験受験生の女性割合	採用試験受験者(申込者ではない)に占める女性割合	R元年度	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度	
					63.3%		28.4%		47.4%		29.8%		52.0%	
		職員の女性割合	在職職員に占める女性割合	R2.4.1時点	R3.4.1時点		R4.4.4時点		R5.4.1時点		R6.4.2時点		R7.4.2時点	
					40.5%		41.1%		41.0%		40.8%		42.0%	
	仕事と家庭の両立	離職率の男女差	男女別の在職者に対する退職者の割合 (定年退職者、任期満了退職者を除く)	R元年度	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度	
				男	2.5%		2.6%		1.3%		3.2%		2.5%	
				女	2.9%		2.9%		1.9%		3.7%		0.9%	
		男女別の育児取得率	育児休業取得可能者に対する取得者の割合	R元年度	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度	
				男	0.0%		0.0%		28.6%		28.6%		44.4%	
				女	0.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%	
	長時間勤務	男性の配偶者出産に伴う休暇取得率	男性職員のうち、配偶者の出産に伴う特別休暇が取得可能となった者に対する取得者の割合 (対象外である管理職を除く。休日勤務時間も含む。)	R元年度	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度	
					66.7%		60.0%		71.4%		60.0%		87.5%	
		時間外勤務の状況(1人当たり)	一人当たりの月の時間外勤務時間(手当支給対象外である管理職を除く。休日勤務時間も含む。)	R元年度	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度	
					月13時間		月10.0時間		月9.9時間		月10.3時間		月11.6時間	
		年次有給休暇の取得率	年次有給休暇の付与日数に対する取得日数の割合	H31.1.1～R1.12.31	R2.1.1～12.31		R3.1.1～12.31		R4.1.1～12.31		R5.1.1～12.31		R6.1.1～12.31	
					26.0%		22.0%		24.1%		25.0%		28.3%	
役職登用	役職登用	管理職の女性割合	管理職に占める女性割合	R2.4.1時点	R3.4.1時点		R4.4.4時点		R5.4.1時点		R6.4.2時点		R7.4.2時点	
					20.0%		18.6%		18.2%		21.3%		21.3%	
		各役職段階の職員の女性割合	役職ごとの女性割合	R2.4.1時点	R3.4.1時点		R4.4.4時点		R5.4.1時点		R6.4.2時点		R7.4.2時点	
				部長級	14.3%		14.3%		14.3%		14.3%		0.0%	
				課長級	19.4%		20.6%		20.0%		23.7%		23.7%	
				課長補佐級	50.0%		33.3%		50.0%		41.2%		40.9%	
				係長級	45.5%		43.4%		35.3%		35.6%		31.1%	
				参事、主事など	44.3%		46.2%		47.8%		50.3%		51.4%	

※対象者がいない場合は、「-」で表示しています。
※「社福」は「社会福祉士」、「精保」は「精神保健福祉士」を表しています。

【目標】

	内 容	計画策定時状況 R3.3月時点	進捗状況									
			R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		R7年度	
目標1 【R6.1改定前】	令和7年度までに男性の育児休業取得率10%を達成する。	0.0%	0.0%		28.6%		28.6%		-		-	
目標1 【R6.1改定後】	令和7年度までに男性の育児休業取得率85%(1週間以上)を達成する。	0.0%	-		-		-		44.4%		66.7%	
目標2	令和7年度までに男性職員が取得可能な育児に関する特別休暇取得率80%を達成する。	66.7%	60.0%		71.4%		60.0%		87.5%		66.7%	
目標3	令和7年度までに、年次有給休暇取得率30%を達成する。	26.0%	22.0%		24.1%		25.0%		28.3%		26.5%	
目標4	令和7年度までに、役付職員に占める女性の割合40%を達成する。	34.6%	33.0%		30.8%		30.8%		29.5%		27.0%	

【取組事項】

	取組事項	状 況
取組1	・男性職員の配偶者の妊娠が判明した際、職員に対して子育て関連制度についてリーフレット等を配布し、制度への理解と活用を促します。	・R3年度に、本市職員の妊娠から出産・子育て期間中の勤務時間、休暇、給与、給付金などの制度や仕組みを幅広く詳細に網羅した「子育て世代の職員のための休暇・休業ガイドブック」を作成し、全庁に周知しています。 ・配偶者の妊娠が判明した男性職員には、個別に制度説明及び育児休業取得に関する意向調査を行っており、R3年度に初めての男性育児休業の取得があった以降、取得者が増えています。今後も、育児休業取得率向上のため、職場内の制度理解及び育児休業等の活用を促します。
取組2	・所属長が必要に応じて、支援が受けられる男性職員と事前に対面するなど、業務配慮等の見直しを行い、育児休業や育児に関する特別休暇等を取得できる環境整備を行います。	・男性職員の配偶者の妊娠が判明した際に、人事担当部署から、育休や育児に関する特別休暇等について制度概要を説明する等、育児休業や休暇の取得推進を行っています。 ・また、管理監督職向けの研修の中で、育休や育児に関する特別休暇等について説明を行い、職場環境の整備を行っています。
取組3 【R6.1改定】	・妊娠、出産等を申し出た職員に対し、総務課で個別に意向確認(面談等)を行い、育児休業制度に関する具体的な説明や育児休業の取得見込等を確認します。	・個別での制度説明及び育児休業取得に関する意向確認を実施しており、給与面等への影響も含め説明を行っています。また、育児休業等を取得することで職場に迷惑をかけてしまうという思いの職員もいることから、業務については気にせず、安心して休みがとれるよう後押しもを行っています。
取組4 【R6.1改定】	・職員へ育児休業に係る研修を実施します。	・職員向けの研修の中で、育児休業に係る制度の説明を行い、制度への理解と活用を促しています。今後も、育児休業取得率向上のため、職場内の制度理解及び育児休業等の活用を促します。
取組5	・年次有給休暇について部下職員が取得しやすい環境づくりを進めるため、まずは管理監督職の取得を促します。 ・ICTやRPAを活用するなどにより、全庁的に業務の"カイゼン"を促進し、職員の業務負担軽減を図ります。 ・時間外勤務の縮減のため、毎週水曜日にメール配信している「ノー残業デー」の内容にも趣向を凝らすなど、効果的運用策の検討を継続して行います。	・年次有給休暇の取得推進については、「年5日以上年次有給休暇取得」を目標とし、部下が休みやすいよう、幹部会議等で幹部職員・管理職等が率先して年次有給休暇を取得するよう呼びかけています。 ・「働きやすい・働きがいのある職場づくり」を目指すため職場内でスローガンを設定し、全部署で実施しています。 ・R4.6月から毎週水曜日に実施している「ノー残業デー」の際に、全庁的な一斉消灯を実施し、早期退庁を促しています。 ・また、このことで、全庁的に時間外を削減するための業務等の"カイゼン"を意識付け、職員の業務負担軽減及び「ムリ、ムラ、ムダ」の無い職場づくりに取組んでまいります。
取組6	・女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識し、管理職ポストへの登用に努めます。 ・女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努めます。 ・職員の人事については、引き続き性別に関係なく、能力を最大限に発揮できる適材適所の配置を行います。	・国際文化アカデミーが行う「女性リーダーのためのマネジメント研修」や熊本市市町村職員研修協議会で行われる「女性職員ステップアップセミナー」への参加を促しています。