

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								
				R3.7月公表		R4.7月公表		R5.7月公表								
正職員	1	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								
			71.4%	66.7%		38.5%		36.4%								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 100.0%	事務職 42.9%	事務職 33.3%	土木、建築職 0%	土木、建築職 0%	土木、建築職 0%	土木、建築職 0%	保健師、社福 100.0%	保健師、社福、精保 100.0%	幼稚園教諭 0%	幼稚園教諭 100.0%		
採用	2	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								
			63.3%	28.4%		47.4%		29.8%								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 30.4%	事務職 55.1%	事務職 27.8%	土木、建築職 8.3%	土木、建築職 5.6%	土木、建築職 0%	土木、建築職 0%	保健師、社福 83.3%	保健師、社福、精保 100.0%	幼稚園教諭 0%	幼稚園教諭 100.0%		
仕事と家庭の両立	3	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								
			40.5%	41.1%		41.0%		40.8%								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 38.2%	事務職 38.9%	事務職 38.0%	土木、建築、化学 11.1%	土木、建築、化学 9.7%	土木、建築、化学 100.0%	土木、建築、化学 100.0%	保健師、社福 100.0%	保健師、社福、精保 84.6%	幼稚園教諭 84.6%	幼稚園教諭 86.7%		
仕事と家庭の両立	4	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								
			男 2.5%	2.6%		1.3%		3.2%								
			女 2.9%	2.9%		1.9%		3.7%								
仕事と家庭の両立	5	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								
			男 0.0%	0.0%		28.6%		28.6%								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 0.0%	事務職 28.6%	事務職 40.0%	事務職以外 0.0%	事務職以外 0.0%	事務職以外 0.0%	事務職以外 0.0%						
仕事と家庭の両立	6	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	R元年度	R2年度		R3年度		R4年度								
			66.7%	60.0%		71.4%		60.0%								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 100.0%	事務職 100.0%	事務職 100.0%	事務職以外 100.0%	事務職以外 100.0%	事務職以外 100.0%	事務職以外 100.0%						
長時間勤務	7	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								
			月13時間	月10.0時間		月9.9時間		月10.3時間								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 9.69時間	事務職 9.54時間	事務職 9.41時間	土木、建築、化学 17.04時間	土木、建築、化学 12.56時間	土木、建築、化学 13.87時間	土木、建築、化学 18.40時間	保健師、社福 9.59時間	保健師、社福、精保 4.95時間	幼稚園教諭 9.10時間	幼稚園教諭 7.44時間		
長時間勤務	8	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								
			26.0%	22.0%		24.1%		25.0%								
			基幹的な職員の まとめり その他	事務職 14.3%	事務職 14.3%	事務職 14.3%	事務職以外 19.4%	事務職以外 20.0%	事務職以外 50.0%	事務職以外 41.2%						
役職登用	9	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								
			20.0%	18.6%		18.2%		21.3%								
			基幹的な職員の まとめり その他	部長級 14.3%	部長級 14.3%	部長級 14.3%	課長級 19.4%	課長級 20.0%	課長級 23.7%	課長補佐級 50.0%	課長補佐級 41.2%	係長級 45.5%	係長級 43.4%	係長級 35.3%	係長級 35.6%	参事、主事など 44.3%

※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	進捗状況					
	R3.3月時点	R3年度		R4年度		R5年度	
		R3.7月公表		R4.7月公表		R5.7月公表	
目標1 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%	
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%	
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%	

【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。また、R3年度中に男性職員で初めて、育児休業の取得があり、R4年度も男性職員の育児休業が実現しています。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面談するなど、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 ・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。 ・時間外勤務の削減のため、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日以上の年次有給休暇取得」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り組んでまいります。
取組4 ・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」や熊本県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。