

# 合志市特定事業主行動計画



令和3年4月

---

# 合志市特定事業主行動計画

---

## 1. はじめに

---

合志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、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び「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。）」に基づき、合志市長、合志市議会議長、合志市教育委員会、合志市選挙管理委員会、合志市代表監査委員、合志市農業委員会及び合志市公営企業管理者が共通のものとして策定する特定事業主行動計画である。

## 2. 計画の目的

---

すべての職員の仕事と子育ての両立および女性職員の活躍を目的とし、あわせて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指して、計画的かつ着実に推進するためにこの計画を策定します。

## 3. 計画の期間

---

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法でしたが、令和7年3月31日まで10年間延長されました。また、平成27年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、令和8年3月31日までの時限立法として制定されました。これらを踏まえ、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。また、本計画は計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行います。

## 4. 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制等

---

「合志市特定事業主行動計画推進委員会（兼務 合志市男女共同推進幹事会ワーキンググループ）」を中心として、各任命権者、人事担当者等で連携しながら、本計画を推進します。この取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、リードするのは所属長です。所属長は、職員の意識向上や職場環境の整備など、働きやすい職場づくりは、所属長の責務であることを認識し、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目指します。

## 5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

---

法第15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、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市選挙管理委員会、市監査委員、市農業委員会、市水道局において、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。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市水道局における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、全体として共通する改善すべき事情について、分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

## 【1】 採用関係

### ① 取組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

### ② 現況の分析

《過去4年間における採用試験受験者数と採用職員数》

区 分		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
行政	男	24	5	37	5	52	8	44	5	157	23
	女	25	3	16	3	24	2	18	3	83	11
一般事務 (スポーツ枠・ 身体障がい者を含む)	男	12	3	13	0	16	3	20	1	61	7
	女	11	4	23	1	21	4	19	2	74	11
社会福祉士	男	3	0	1	1	—	—	—	—	4	1
	女	4	0	2	0	—	—	—	—	6	0
建築士	男	—	—	—	—	2	1	—	—	2	1
	女	—	—	—	—	0	0	—	—	0	0
一般土木	男	4	2	—	—	—	—	—	—	4	2
	女	0	0	—	—	—	—	—	—	0	0
学芸員	男	2	0	0	0	—	—	—	—	2	0
	女	3	0	2	1	—	—	—	—	5	1
社会人経験者	男	—	—	—	—	17	2	—	—	17	2
	女	—	—	—	—	11	2	—	—	11	2
計	男	45	10	51	6	87	14	64	6	247	36
	女	43	7	43	5	56	8	37	5	179	25

《女性職員の割合》(令和3年4月1日現在)

区 分	職員数		うち女性職員数		女性職員比率 (%)	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3
行政一般	272	299	100	113	36.8%	37.8%
技能労務	25	18	11	9	44.0%	50.0%
水道企業	17	20	3	4	17.6%	20.0%
合 計	314	337	114	126	36.3%	37.4%

《年代別職員数及び女性職員の割合》（令和3年4月1日現在）

●行政一般

年 齢	男 性		女 性		合 計		女性の割合	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3	H27	R3
18 ～ 24	9	12	8	20	17	32	47.1%	63.0%
25 ～ 29	12	31	8	15	20	46	40.0%	32.6%
30 ～ 34	14	14	16	13	30	27	53.3%	48.1%
35 ～ 39	36	19	26	12	62	31	41.9%	38.7%
40 ～ 44	31	32	18	23	49	55	36.7%	41.8%
45 ～ 49	17	30	5	21	22	51	22.7%	41.2%
50 ～ 54	27	22	8	4	35	26	22.9%	15.4%
55 ～	26	26	11	5	37	31	29.7%	16.1%
計	172	186	100	113	272	299	36.8%	37.8%

●技能労務

年 齢	男 性		女 性		合 計		女性の割合	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3	H27	R3
18 ～ 24	0	0	0	0	0	0	—	—
25 ～ 29	0	0	0	0	0	0	—	—
30 ～ 34	1	0	1	0	2	0	50.0%	—
35 ～ 39	2	1	2	0	4	1	50.0%	0.0%
40 ～ 44	1	2	3	2	4	4	75.0%	50.0%
45 ～ 49	2	0	1	1	3	1	33.3%	100.0%
50 ～ 54	2	2	2	2	4	4	50.0%	50.0%
55 ～	6	4	2	4	8	8	25.0%	50.0%
計	14	9	11	9	25	18	44.0%	50.0%

●水道事業

年 齢	男 性		女 性		合 計		女性の割合	
	H27	R3	H27	R3	H27	R3	H27	R3
18 ～ 24	3	3	0	0	3	3	0.0%	0.0%
25 ～ 29	3	2	1	1	4	3	25.0%	33.3%
30 ～ 34	2	0	1	1	3	1	33.3%	100.0%
35 ～ 39	1	1	0	1	1	2	0.0%	50.0%
40 ～ 44	2	4	1	1	3	5	33.3%	20.0%
45 ～ 49	1	3	0	0	1	3	0.0%	0.0%
50 ～ 54	0	1	0	0	0	1	—	0.0%
55 ～	2	2	0	0	2	2	0.0%	0.0%
計	14	16	3	4	17	20	17.6%	20.0%

本市における令和3年4月1日現在の女性職員の割合は、37.4%（平成27年度比1.1%増）である。職種ごとにみると、行政一般職はほぼ同じ割合の37.8%（平成27年度比1.0%増）で、技能労務職は50.0%（平成27年度比6.0%増）である。これは、給食調理員の女性職員の割合が高いことがその要因である。水道企業職は20.0%（平成27年度比2.4%増）とやや低い割合となっている。

また、採用試験での女性の割合であるが、過去4年間では受験者全体としては、女性の受験者数は42.0%（平成27年度比2.5%増）となり、令和2年度までに、保健師を除く採用試験受験者総数に占める女性受験者の割合を40%以上とする数値目標を達成することができた。

新規採用職員についても、行政が32.4%（平成27年度比6.4%減）と低くなったものの、一般事務が61.1%（平成27年度比38.1%増）と大幅に増加したことにより、全体で40.9%となり、こちらも令和2年度までに、保健師を除く採用者に占める女性の割合を35%以上とするという数値目標を達成することができた。

ただし、新規採用職員での男女比については、第1次試験（筆記試験）の合否結果での比率が大きく関わってくることもあり、毎年度男女比が大きく動く可能性は否めない。

① 今後の取組み

- ア 職員採用については、女性の受験者数を増やすため、採用試験募集要項の積極的な発信等さらなる啓発を進める。
- イ 職員が働きやすい職場環境の整備のため、ハラスメント等の意識啓発を行う。

② 数値目標（現状維持）

- ア 令和7年度までに、保健師を除く採用試験受験者総数に占める女性受験者の割合を40%以上とする。
- イ 令和7年度までに、保健師を除く採用者に占める女性の割合を35%以上とする。

【2】 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 取組みを進めていく上での視点

女性職員の役職への登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことやロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るためには、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修参加、女性職員の意欲向上、計画的な育成支援に努めることが重要である。

② 現状と分析

《役職別在職状況》（令和3年4月1日現在）

区 分		総 数		うち女性職員		女性比率	
		H27	R3	H27	R3	H27	R3
市長部局	部次長・課長級	26	34	4	4	15.4%	11.8%
議会事務局	部次長・課長級	1	1	0	0	0.0%	0.0%
教育委員会	部次長・課長級	6	7	0	0	0.0%	0.0%
選挙管理委員会	部次長・課長級	0	0	0	0	—	—
監査委員	部次長・課長級	1	1	0	0	0.0%	0.0%

農業委員会	部次長・課長級	1	1	0	0	0.0%	0.0%
水道局	部次長・課長級	1	3	0	0	0.0%	0.0%
管理職計		36	47	4	4	11.1%	8.5%
市長部局	課長補佐	33	39	9	11	27.3%	28.2%
議会事務局	課長補佐	1	1	1	1	100.0%	100.0%
教育委員会	課長補佐	10	10	1	2	10.0%	20.0%
選挙管理委員会	課長補佐	0	1	0	0	—	0.0%
監査委員	課長補佐	0	1	0	0	—	0.0%
農業委員会	課長補佐	1	1	0	0	0.0%	0.0%
水道局	課長補佐	2	2	0	0	0.0%	0.0%
課長補佐計		47	55	11	14	23.4%	25.5%
市長部局	主 幹	44	43	15	22	34.1%	51.2%
議会事務局	主 幹	1	1	0	0	0.0%	0.0%
教育委員会	主 幹	13	6	8	3	61.5%	50.0%
選挙管理委員会	主 幹	1	0	0	0	0.0%	—
監査委員	主 幹	0	1	0	1	—	100.0%
農業委員会	主 幹	1	1	0	1	0.0%	100.0%
水道局	主 幹	3	3	1	1	33.3%	33.3%
主 幹 計		63	55	24	28	38.1%	50.9%
主幹以上合計		146	157	39	46	26.7%	29.3%

本市における管理的地位にある職員に占める女性職員は4人であり、その比率は、8.5%（平成27年度比2.6%減）と以前低い状況にある。また、課長補佐級の女性職員は14人でその比率は25.5%（平成27年度比2.1%増）、主幹級の女性職員は28名でその比率は50.9%（平成27年度比12.8%増）となっており、半数以上が女性職員となっている。しかしながら、令和2年度までに、管理的地位に占める女性職員の割合を15%以上とする目標は達成できなかった。

本市では、50歳以上の女性職員の数が非常に少ない状況であるため、ここ数年で管理的地位となる女性職員の割合を高めることは厳しい状況にあるが、今後も女性職員の管理職への登用はもちろんのこと、課長補佐級、主幹級の層の充実を図るため、女性職員の人材育成を着実に進めていく必要がある。

### ③ 今後の取組み

- ア 採用時に配属する職務分野について、男女で偏りがないよう配慮に努める。
- イ 女性職員の育成を図るため、これまで配置していない多様なポストに積極的に配置する。
- ウ 妊娠・出産等女性特有の事情で不利にならないよう、人事評価を適正に行うとともに、将来、指導的地位へ成長していく人材の確保に向けて、仕事への意欲を低下させないための取組みを行う。

### ④ 数値目標（現状維持）

- ア 令和7年度までに、管理職に占める女性職員の割合を15%以上とする。

### 【3】 長時間勤務関係

#### ① 取組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも、長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、正規の勤務時間内に業務が終わるよう、事務事業の点検や見直し、業務の平準化等をより一層推進していく。特に、業務の効率化にあたっては、A I や R P A などの I C T の活用を積極的に進めていく。

#### ② 現状の分析

《職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間》（管理職、学校を除く）

平成26年度実績

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	10.4	8.4	4.9	4.8	6.6	3.0	4.7	5.3	7.3	17.3	5.1	7.1

令和元年度実績

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	22.8	7.4	5.3	16.5	3.7	5.6	4.9	3.4	2.5	3.5	4.6	16.6

《年次有給休暇の平均取得日数》

平成27年実績

全職員	うち男性職員	うち女性職員
9.05日	9.24日	8.66日

令和2年実績

全職員	うち男性職員	うち女性職員
10.96日	11.52日	9.99日

令和元年度本市における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。

年度末、年度始に県議会議員選挙及び市議会議員選挙が執行されたことに伴う時間外の増。また、かなりの超過勤務期間が発生し、恒常化している部署も見受けられたため、令和2年度までに一人当たりの超過勤務時間を月平均7時間以下にする目標は達成できなかった。

しかしながら、年次有給休暇の平均取得日数については、取得していない職員や取得の少ない職員へ取得奨励を促進した結果、令和2年度までに年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にする目標は達成することができた。

③ 今後の取組み

- ア 本市においては、毎週水曜日をノー残業デーとしているが、この取組みを積極的に推進し、早期退庁を勧奨する。
- イ 人員の適正配置に努めるとともに、職場の班・担当業務を越えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外の縮減を図る。
- ウ 時間外勤務命令の上限設定及び庶務事務システム導入に伴い、これまで以上に勤務時間の管理を徹底し、その要因を分析したうえで、時間外勤務時間の縮減に向けた具体的な内容を検討し、実行する。
- エ すべての職員がワーク・ライフ・バランス推進に資するため、所属長は休暇取得計画表等を活用しながら、年休及び特別休暇の取得の促進を図る。

④ 数値目標（現状維持）

- ア 令和7年度までに年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にする。
- イ 令和7年度までに一人当たりの超過勤務時間を月平均7時間以下にする。

【4】 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 取組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

また、職場では、育児、家事、介護等の家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員が家庭生活への関わりを深め、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

② 現状と分析

《平均継続勤務年数》

平成27年4月1日現在

職員全体	男性職員	女性職員
18年7ヶ月	19年3ヶ月	17年1ヶ月

令和3年4月1日現在

職員全体	男性職員	女性職員
15年8ヶ月	16年2ヶ月	14年10ヶ月



《男女別育児休業取得率及び平均取得期間》

平成27年度

	育児休業対象者	育児休業取得者	育児休業取得率	平均取得期間
男性職員	17	0	0%	—
女性職員	13	13	100%	10.4 か月

令和2年度

	育児休業対象者	育児休業取得者	育児休業取得率	平均取得期間
男性職員	19	1	5.2%	6.0 か月
女性職員	11	11	100%	11.1 か月

《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状況》

令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合せて5日以上取得した職員数
	(A)	(B)	(C)	(D)
8人	4人	0人	4人	0人
	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
	1.5日	—	1.5日	—

本市における職員の平均勤続勤務年数については、平均15年8ヶ月（平成27年度比2年11ヶ月減）であり、男性職員が16年2ヶ月（平成27年度比3年1ヶ月減）、女性職員が14年10ヶ月（平成27年度比2年3ヶ月減）となっており、勤続年数の少ない職員が大幅に増加した。

育児休業については、女性職員は対象者全員が取得しており、平均取得期間は11.1ヶ月（平成27年度比0.7ヶ月増）となっている。また、令和2年度に男性職員1名が6ヶ月取得した。

男性職員の配偶者出産休暇の取得率は5割で、取得者の平均取得日数は1.5日（平成27年度比0.3日増）となったが、令和2年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%以上とする目標は達成できなかった。また、育児参加のための休暇の取得実績も無かったため、令和2年度までに制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を20%以上とする目標は達成できなかった。

① 今後の取組み

ア イクメン、イクボスなどの男性職員の育児参加の啓発を推進する。

イ 男性職員が取得できる育児関連休暇等についてリーフレット等で周知するとともに、事例を庁内ネットワーク等で定期的に紹介することで、子が生まれる男性職員だけでなく、職場全体の男性の育児参画に対する理解を深める。

② 数値目標（現状維持）

ア 令和7年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%以上とする。

イ 令和7年度までに制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を20%以上とする。