

人吉市特定事業主行動計画

令和3年3月

人吉市

目次

1 計画策定の趣旨

2 計画期間

3 計画の対象

4 推進体制

5 本市の現状と課題

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均した勤続年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- (3) 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間
- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- (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

6 具体的取組と数値目標

- (1) 次世代育成法関係
- (2) 女性活躍推進法関係

1 計画策定の趣旨

人吉市では、平成29年の「合計特殊出生率（一人の女性が一生の間に生む子どもの平均数）」は1.94であり、全国平均・県平均より高い水準にあるものの、出生数は年々減少しており、少子化と高齢化が進行しています。また、小学生までの子どもがいる保護者の就労状況をみると、父親は概ね9割がフルタイムで就労しているのに対し、母親は時間制約の少ないパート就労の割合が高く、女性が家庭や育児のために就労を制約される状況があると考えられます。

これまで、本市は特定事業主として、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」や「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）」に基づき、特定事業主行動計画を策定し、性別に関わらず、職員の価値が十分生かされる職場づくりに取り組んできました。しかしながら、今後はさらなる長期的で持続的な視点に立った少子化対策、子育て世代の女性が働きながら安心して妊娠・出産・育児に取り組む環境を実現していく必要があります。今回、両法律の基本理念を踏まえ、「人吉市特定事業主行動計画」を策定し、一体的に取り組むことでより効果的な職場づくりの実現を目指します。

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年間とします。

3 計画の対象

この行動計画は、本市の市長部局、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、人吉市教育委員会に所属する全職員を対象とします。

4 推進体制

○実施委員会の設置

本計画を組織全体で継続的に推進するため、「特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。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います。

○人事担当部局の役割

本計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に推進します。

○各部局主管課担当者の役割

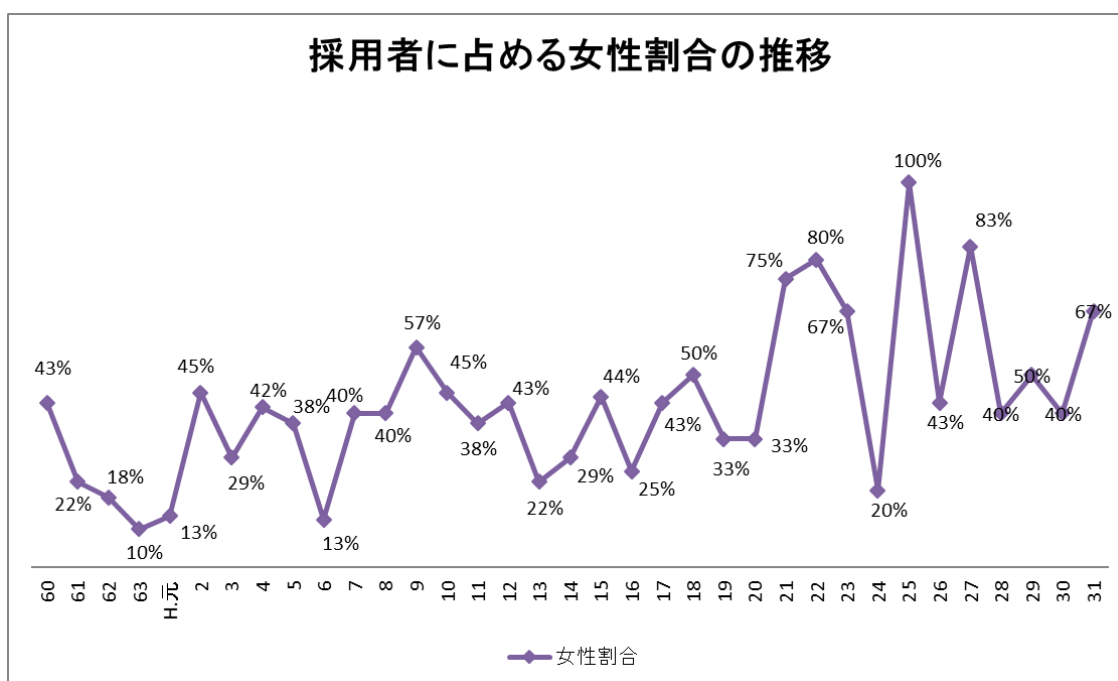
所属内に当該計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率

先して実行します。

5 本市の現状と課題

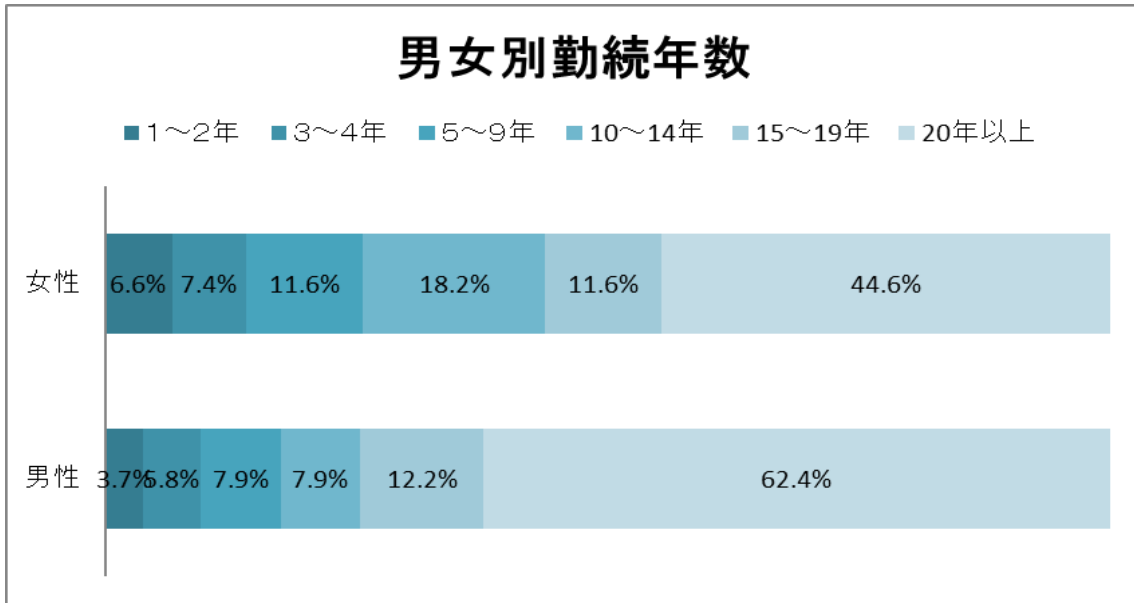
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用者に占める女性職員の割合は、本市でも近年は常に4割を上回る状況にあり、増加傾向にあります。しかしながら、本市の採用試験全体の受験者数が減少している状況であり、女性のみならず多様な人材の確保が重要であることから、積極的な広報活動を行うことや、中途採用や公務員を中途退職した人材が再度活躍できるような取組を進めることも必要です。



(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

現在は、出産・子育て世代の職員が退職することは少なくなっていますが、本市では男女共に在宅勤務・テレワーク等を利用し、柔軟な働き方ができる状況には至っていません。近年の晩婚化・晩産化の傾向を踏まえ、仕事と育児・介護等の両立を推進していくためにも、多様な勤務形態を導入する必要があります。



令和2年4月1日時点

(3) 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
6.2時間	5.9時間	5.8時間	4.9時間	4.4時間

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

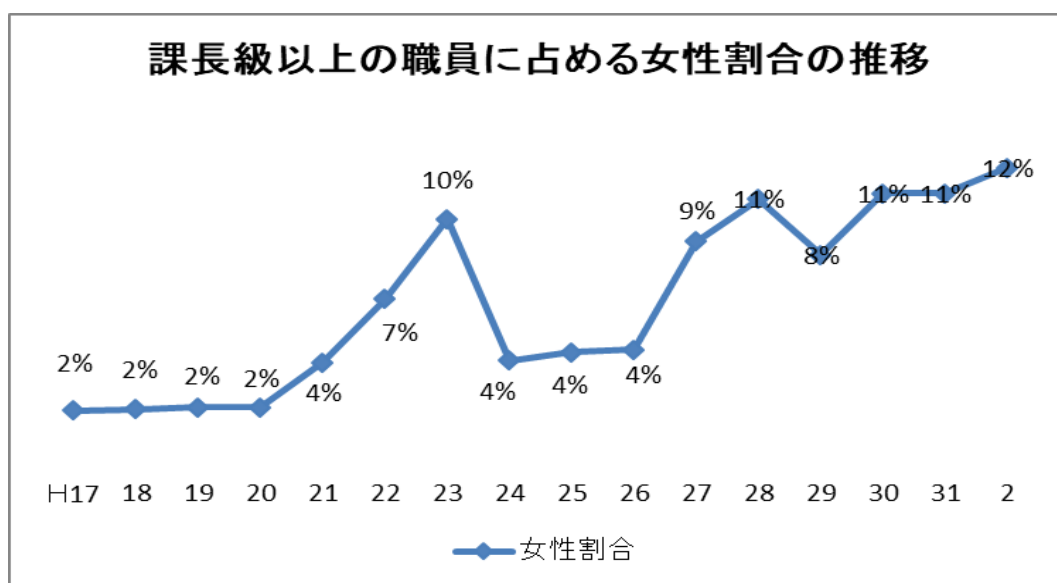
月	平成31年 4月	令和元年 5月	6月	7月	8月	9月
超過勤務 全時間	2,913	1,471	965	1,227	580	855
平均時間 /人	14.86	8.12	5.77	7.57	4.45	5.85
月	10月	11月	12月	令和2年 1月	2月	3月
超過勤務 全時間	817	1,003	563	1,187	1,966	2,116
平均時間 /人	6.75	6.72	4.39	8.36	10.23	10.64

本市の職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数は、年々減少していますが、各課で業務の質や量、繁忙期の違いがあるため、個々の職場の実情に合わせた取組を行うことが重要です。また、正確な勤怠管理を行い、長時間労働やサービス残業が常態化することを防ぐ必要があります。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

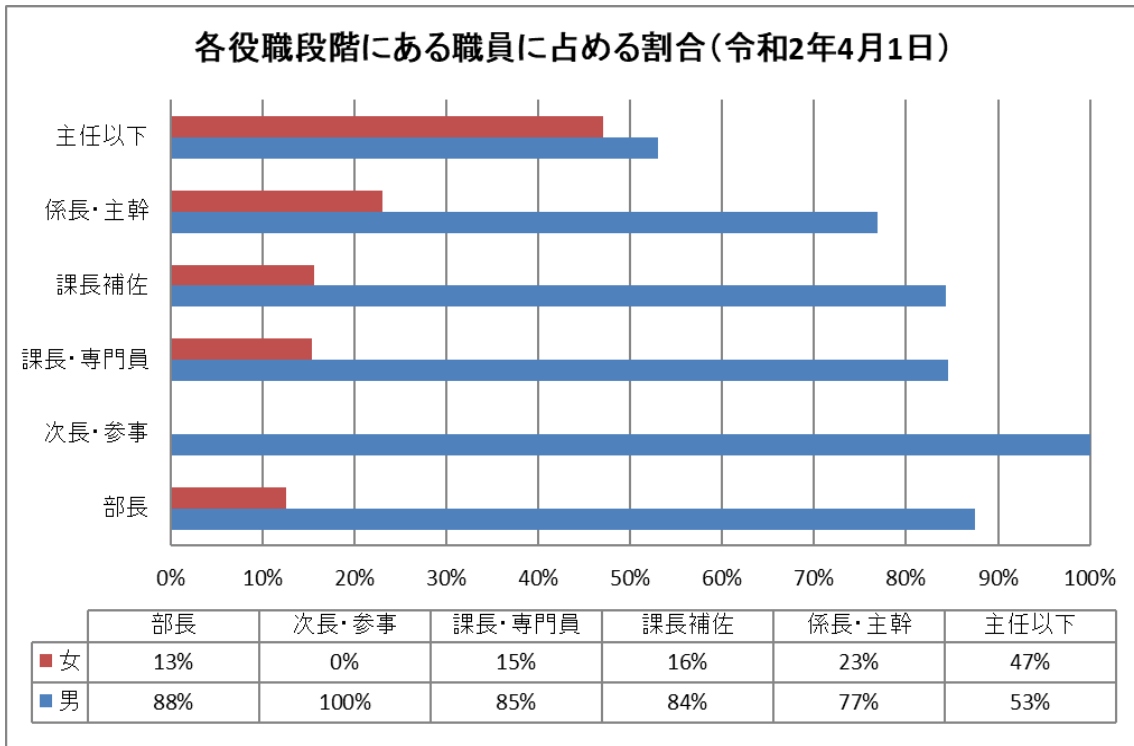
女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度の人事異動において、女性職員の登用に継続的に取り組んでおり、その割合は増加傾向にあります。

しかしながら、令和2年度までに管理・監督の職にある女性職員の割合を20%にするという目標は達成できませんでした。女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であるため、公正な人事評価に基づく成績主義を原則として取組を進めなければなりません。



年代別・男女別比率

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	全体
男性	45.9%	53.8%	62.2%	75.3%	61.7%
女性	54.1%	46.2%	37.8%	24.7%	38.3%



(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業取得者	男性取得率	女性取得率	取得者の平均取得期間
平成 22 年度	0%	100%	6.5 ヶ月
平成 23 年度	0%	100%	9.5 ヶ月
平成 24 年度	0%	100%	9.8 ヶ月
平成 25 年度	0%	100%	9.6 ヶ月
平成 26 年度	0%	100%	12 ヶ月
平成 27 年度	0%	100%	10 ヶ月
平成 28 年度	0%	100%	10.8 ヶ月
平成 29 年度	0%	100%	13.6 ヶ月
平成 30 年度	0%	100%	12.6 ヶ月
平成 31 年度	0%	100%	12.3 ヶ月

本市の育児休業取得率については、男性職員は0%、女性職員は100%となっており、男性職員の育児休業取得が進んでいないのが現状です。

また、女性職員については、育児休業取得期間が長期化している傾向があります。女性職員本人が早期の職場復帰を希望する場合には、長時間勤務の常態化がない職場づくりや子育てをしながらキャリア形成をし続けられる環境を整える必要があります。

(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

男性職員の配偶者出産休暇

	取得可能職員	取得者	取得率
平成 26 年度	13	9	69%
平成 27 年度	9	6	67%
平成 28 年度	7	7	100%
平成 29 年度	8	8	100%
平成 30 年度	10	8	80%
平成 31 年度	12	5	42%

配偶者出産休暇については、男性職員の認知度も高く取得率も高い状況にあります。育児参加のための休暇については取得が進んでいない状況です。今後、休暇の促進を図るため定期的な周知が必要となります。

6 具体的取組と数値目標

(1) 次世代育成法関係

●人吉市子ども参観日の実施

7月から8月の夏休み期間中、職員の子どもを対象とした「人吉市子ども参観日」を実施します。親子の触れ合いの機会を設けるとともに、職場全体で育児に関心を持ちお互い助け合う意識を高めます。

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得の推進

男性職員が取得できる育児関連休暇等について、説明会等にて周知するとともに、職場全体の男性の主体的な育児参加に対する理解を深める働きかけをします。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇
妻の産前産後期間中に連続5日以上の休暇取得率
数値目標：令和7年度までに100%

(2) 女性活躍推進法関係

●女性職員の管理職登用の推進

管理的地位への女性職員の登用を積極的に進めます。また、将来の管理職となる女性職員の人材プールを確実に形成していくため、課長補佐級以下の女性職員の育成に努めます。

管理職に占める女性職員の割合
数値目標：令和7年度までに20%

●時間外勤務時間の縮減

男女共に全ての職員に限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行うよう、職員の意識改革に努めます。ノー残業デーの実施に取り組むとともに、管理職による所属職員のマネジメント能力の向上を支援します。

一人当たり月平均時間外勤務時間数
数値目標：令和7年度までに4.0時間