

人吉市特定事業主行動計画

令和8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) 次世代育成支援対策法関係
- (2) 女性活躍推進法関係

1 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成のために、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が成立し、地方自治体は特定事業主として、次世代法に基づき計画を策定及び公表することが義務付けられました。

また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の成立を受け、本市でも、男女がともに働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、特定事業主行動計画を策定しました。

次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現及び女性の活躍推進については、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的かつ効率的と考えられることから、令和3年度から次世代法及び女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体化した特定事業主行動計画を策定し、より効果的に実施してきました。

上記計画の期間が令和7年度で満了することから、これまでの取組をさらに発展させ、全職員がより一層一体となって取り組むことができるよう、新たな特定事業主行動計画を策定し、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

3 計画の対象

本計画は、本市の市長部局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局、農業委員会事務局に所属する全職員を対象とします。

4 推進体制

(1) 職員に対する情報提供等

管理職をはじめ職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を行う。

(2) 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、職員のニーズを踏まえての対策や計画の見直しを行う。

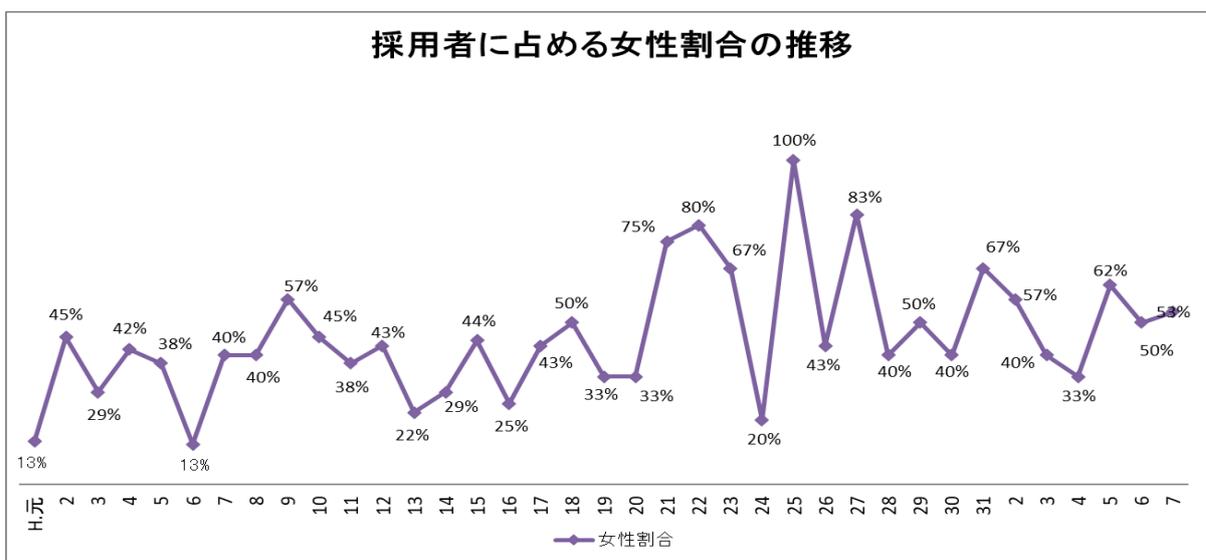
(3) 各部局主管課担当者の役割

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

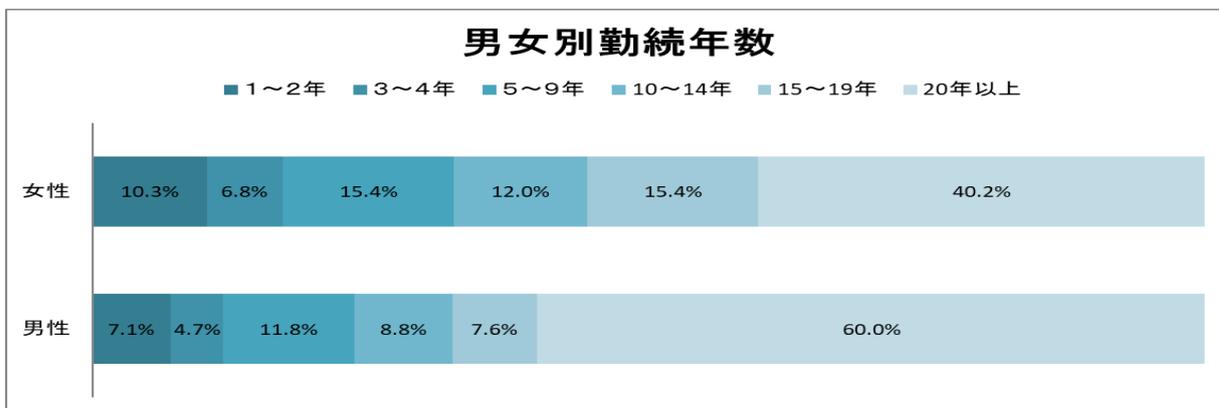
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

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もあることから、積極的な広報活動を行うことや採用方法の見直しなど、女性のみならず多様な人材の確保ができるような取組を進める必要があります。



(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）

出産・子育て世代の職員が退職することは多くありませんが、本市では男女共に在宅勤務、時差出勤、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7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（令和2年度～令和6年度）

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
9.1時間	5.3時間	5.0時間	4.7時間	5.5時間

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和6年度）

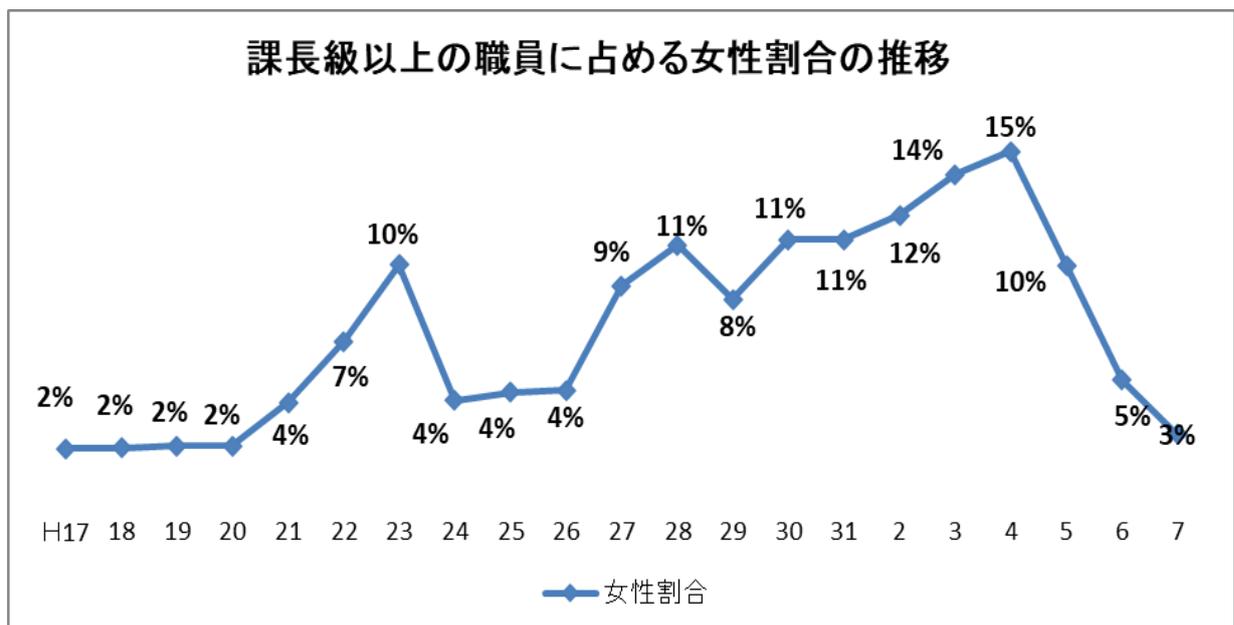
年月	令和6年4月	令和6年5月	令和6年6月	令和6年7月	令和6年8月	令和6年9月
超過勤務全時間	2,515	1,825	1,396	1,194	901	1,392
平均時間/人	7.6	5.5	4.2	3.7	2.8	4.3
年月	令和6年10月	令和6年11月	令和6年12月	令和7年1月	令和7年2月	令和7年3月
超過勤務全時間	2,196	1,670	981	1,770	2,449	3,641
平均時間/人	6.7	5.1	3.0	5.4	7.5	11.2

本市の職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数は、令和2年7月豪雨による被災時は一時的に増加し、その後は減少傾向にあります。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ますが、令和4年度から割合が減少しています。

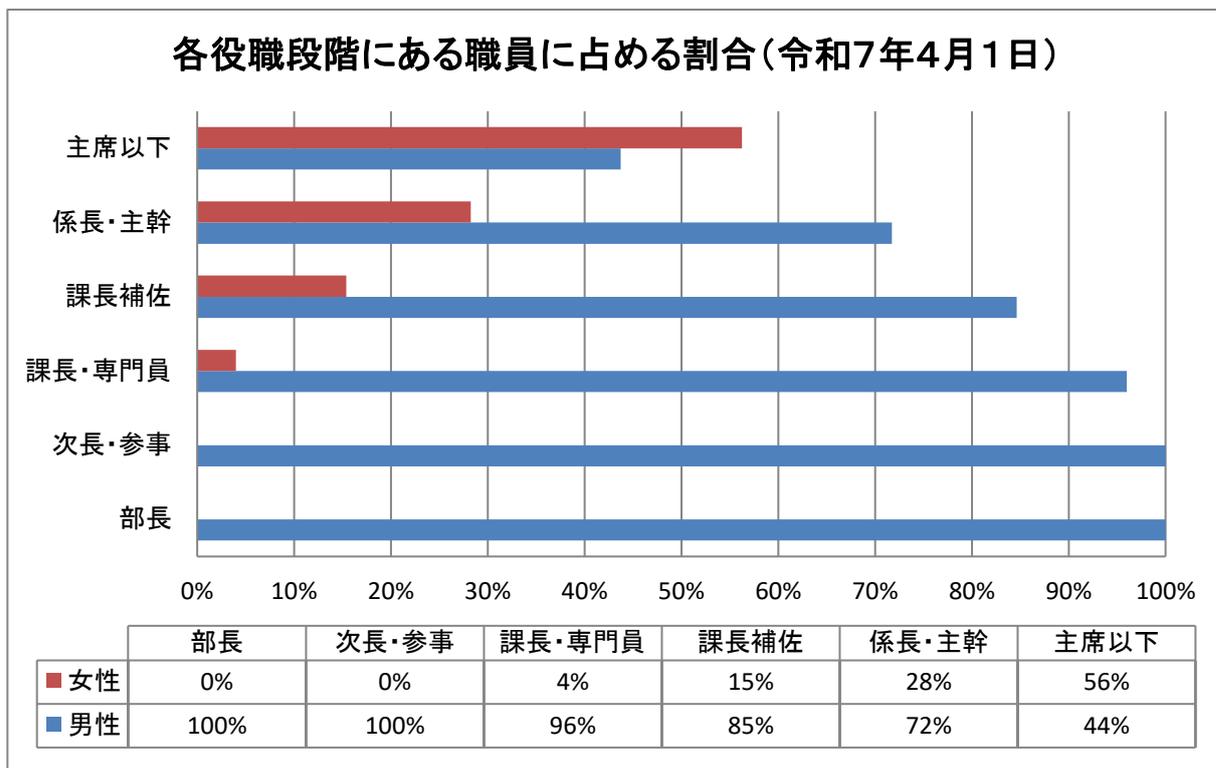
女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であるため、公正な人事評価に基づく成績主義を原則として取組を進める必要があります。



年代別・男女別比率

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代以上	全体
男性	55.3%	41.5%	57.1%	79.2%	59.2%
女性	44.7%	58.5%	42.9%	20.8%	40.8%

令和7年4月1日現在



(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27年度	0%	100%	10か月
平成28年度	0%	100%	10.8か月
平成29年度	0%	100%	13.6か月
平成30年度	0%	100%	12.6か月
平成31年度	0%	100%	12.3か月
令和2年度	0%	100%	12.3か月
令和3年度	0%	100%	11.6か月
令和4年度	0%	100%	18.5か月
令和5年度	0%	100%	13.6か月
令和6年度	16.7%	100%	8.7か月

本市の育児休業取得率は、女性職員については100%、男性職員についてはそれまで0%でしたが、令和6年度に16.7%となり、取得率が増加したものの、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%
令和2年度	6	0	0%
令和3年度	4	2	50%
令和4年度	8	8	100%
令和5年度	4	2	50%
令和6年度	6	5	83%

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。引き続き、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) 次世代育成支援対策法関係

- 人吉市子ども参観日の実施

7月から8月にかけての夏休み期間中、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 of 休暇取得率
数値目標：令和12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12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が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12年度までに4.0時間

- ハラスメント対策

ハラスメントに関する研修の実施や相談窓口の充実を図り、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

- 健康の保持・増進に関する取組

所属長による安全配慮義務の遵守、メンタルヘルス研修の実施や産業医・衛生管理者・臨床心理士・精神科医による相談窓口の充実を図るとともに、ストレスチェックによる自身の状況把握やセルフケア能力の向上、また、集団分析の結果活用により、職員の心身の健康の保持・増進を図ります。