

## 山鹿市特定事業主行動計画の実施状況及び山鹿市における女性の活躍状況の公表

山鹿市では、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき「山鹿市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおりとりまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、山鹿市における女性の活躍状況を公表いたします。

計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

・女性活躍推進法第19条第6項

特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

・女性活躍推進法第21条

特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

### 目次

●計画に基づく取り組み	1 P	特定行動
●職業生活における機会の提供に関する実績		
（1）採用した職員に占める女性職員の割合	1 P	活躍状況
（2）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合	1 P	活躍状況
（3）職員に占める女性職員の割合	2 P	活躍状況
（4）中途採用の男女別実績	2 P	活躍状況
（5）管理職に占める女性職員の割合	2 P	特定・活躍
●職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績		
（1）離職率の男女差	3 P	活躍状況
（2）男女別の育児休業取得率	3 P	特定行動
（3）男性職員の育児参加休暇・出産補助休暇等取得率	4 P	特定行動
（4）時間外勤務が年360時間を超える職員の割合	4 P	活躍状況
（5）年次有給休暇の取得日数等の状況	4 P	特定・活躍

※ 特定行動…女性活躍推進法第19条第6項に基づき公表するもの。

※ 活躍状況…女性活躍推進法第21条に基づき公表するもの。

※ 特段注釈がない場合は記載年度の前年度実績を記載しています。

（例…令和2年度は令和元年度中の実績）

※ 参考として令和元年度（平成30年度実績）も記載しています。

## ●計画に基づく取り組み

次世代育成支援対策として、所属部署に対し、職員の妊娠中及び出産後における配慮や育児休業等を取得しやすい環境の整備、休暇取得の促進、時間外勤務の縮減を要請しています。

その他、子ども・子育てに関する地域貢献活動を職場全体で支援し、家庭教育に関する情報提供を行っています。

女性活躍推進対策としては、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を向上させるため、外部研修等への積極的派遣を行い、男性職員の家庭生活への関わり強化のため、仕事と家庭の両立支援を行う雰囲気づくり・環境整備を推進しています。

## ●職業生活における機会の提供に関する実績

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

単位：％

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
一般事務職	55.6	75.0	66.6	50.0	50.0	36.4
保育士	－	100.0	100.0	100.0	－	100.0
消防職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療技術職	50.0	100.0	50.0	14.3	16.7	37.5
看護師	92.3	100.0	91.0	100.0	72.7	90.9

### (2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

単位：％

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
一般事務職	34.9	38.8	43.4	44.2	43.9	41.1
保育士	－	100.0	100.0	100.0	－	100.0
消防職	0.0	0.0	4.7	7.1	0.0	0.0
医療技術職	50.0	100.0	72.7	45.5	0.0	70.0
看護師	94.7	88.9	90.0	80.0	70.0	78.6

### (3) 職員に占める女性職員の割合

単位：％

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
一般事務職	37.7	38.5	39.6	39.6	40.0	40.5
消防職	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5
医療職	73.8	77.0	75.2	72.2	67.9	69.4

※報告年度の4月1日時点。

### (4) 中途採用の男女別実績

単位：人

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
男性	0	3	1	2	1	1
女性	3	0	1	2	0	12

### (5) 管理職に占める女性職員の割合

単位：％

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標値
本庁係長相当職	41.8	40.4	42.7	42.3	42.6	38.8	33.0
本庁課長補佐相当職	40.5	33.3	18.5	17.0	29.5	35.4	
本庁課長相当職	9.1	14.3	17.5	18.0	16.9	15.4	15.0
本庁部局長・次長相当職	20.0	20.0	18.5	16.0	17.9	18.5	

※報告年度の4月1日時点。

●職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 離職率の男女差

単位：％

男性	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
24歳以下	7.1	0.0	0.0	8.3	0.0	15.4
25～29歳	4.3	4.8	0.0	3.6	0.0	0.0
30～34歳	0.0	6.7	6.0	5.9	3.1	7.4
35～39歳	1.7	3.2	2.0	1.5	7.1	2.0
40～44歳	0.0	4.9	4.6	0.0	3.5	0.0
45～49歳	2.7	1.3	3.0	1.4	1.5	2.9
50～54歳	5.1	1.3	3.1	2.6	0.0	3.9
55～59歳	1.3	0.0	4.0	8.5	1.7	1.5

単位：％

女性	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
24歳以下	0.0	17.6	8.8	7.7	4.0	10.7
25～29歳	7.9	11.1	0.0	5.9	13.9	13.2
30～34歳	4.1	4.7	5.0	2.4	4.4	2.3
35～39歳	11.8	6.8	0.0	7.1	5.1	2.2
40～44歳	0.0	1.6	2.1	3.5	6.4	11.4
45～49歳	1.8	3.1	5.0	0.0	9.5	5.6
50～54歳	2.7	9.1	6.9	4.3	0.0	1.9
55～59歳	2.0	2.8	3.5	15.0	9.1	3.3

(2) 男女別の育児休業取得率

単位：％

男性	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標値※1
一般事務職	11.1	20.0	27.3	0.0	20.0	0.0	10.0
消防職	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	75.0	—
医療職	33.3	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	—

単位：％

女性	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標値※1
一般事務職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
消防職	100.0	100.0	100.0	—	—	—	—
医療職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	—

※1…特定事業主行動計画で掲げる目標値は一般事務職のみ。

(3) 男性職員の育児参加休暇・出産補助休暇等取得率

単位：％

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標値
希望職員取得率	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(4) 時間外勤務が年 3 6 0 時間を超える職員の割合

単位：％

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標値
一般事務職	4.5	6.5	9.2	6.4	8.1	3.0	5.0

(5) 年次有給休暇の取得日数等の状況

単位：日

	R 1 年度	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度	目標値
平均取得日数※ 1	9.7	10.0	9.5	10.6	11.3	12.3	12.0

※ 1… 2 0 日以上付与されたものに限る。