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７年４月１日から令和１２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

●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	Ｐ１	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	Ｐ１	活躍状況
（３）職員に占める女性職員の割合	Ｐ２	活躍状況
（４）中途採用の男女別実績	Ｐ２	活躍状況
（５）管理職に占める女性職員の割合	Ｐ２	特定・活躍
（６）女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要	Ｐ２	

●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	Ｐ３	活躍状況
（２）男女別の育児休業取得率	Ｐ４～５	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	Ｐ６	特定行動
（４）時間外勤務が年３６０時間を超える職員の割合	Ｐ６	活躍状況
（５）非管理職のひと月当たりの平均超過勤務時間	Ｐ６	活躍状況
（６）年次有給休暇の取得日数等の状況	Ｐ６	特定・活躍
（７）職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要	Ｐ６	

※　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８年度は令和７年度中の実績）
※　参考として過年度分の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：％

	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
一般事務職	36.4	33.3	42.1			
保健師		100.0	100.0			
栄養士		75.0				
技術職（土木・建築）		50.0				
保育士	100.0	66.7				
消防職	0.0	0.0	25.0			
医療技術職	37.5	80.0	20.0			
看護師	90.9	100.0	100.0			

（２）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

単位：％

	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
一般事務職	41.1	48.7	41.1			
保健師		100.0	100.0			
栄養士		83.3				
技術職（土木・建築）		25.0				
保育士	100.0	71.4				
消防職	0.0	0.0	12.5			
医療技術職	70.0	66.7	53.8			
看護師	78.6	94.7	100.0			

（3）職員に占める女性職員の割合

単位：％

	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
一般事務職	40.5	40.6	40.6			
消防職	2.5	2.4	3.6			
医療職	69.4	70.0	70.0			

※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

	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
男性	1	0	0			
女性	12	8	12			

（5）管理職に占める女性職員の割合

単位：％

	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度	目標値
本庁係長相当職	38.8	37.9	42.4				33.0
本庁課長補佐相当職	35.4	37.5	31.0				
本庁課長相当職	15.4	13.4	15.3				15.0
本庁部局長・次長相当職	18.5	22.7	22.7				

※報告年度の４月１日時点。

（6）女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

・セクシャル・ハラスメント等のハラスメント防止に関する指針を作成しており、相談窓口も設置している。あわせて職員への周知や研修を行っている。

・女性職員のためのキャリアデザイン研修を随時開催。

・月に２回産業保健師の訪問があり、希望者は健康相談等が可能。相談の内容次第では、産業医からの助言を受けることも可能。

●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	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
24歳以下	15.4	0.0	3.8			
25～29歳	0.0	6.9	5.4			
30～34歳	7.4	4.8	0.0			
35～39歳	2.0	9.4	9.5			
40～44歳	0.0	5.6	3.2			
45～49歳	2.9	1.8	3.1			
50～54歳	3.9	2.8	4.1			
55～59歳	1.5	10.5	11.9			
60歳以上		80.0	44.4			

単位：％

女性	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
24歳以下	10.7	15.0	6.3			
25～29歳	13.2	7.1	9.5			
30～34歳	2.3	9.1	0.0			
35～39歳	2.2	5.3	5.5			
40～44歳	11.4	27.3	0.0			
45～49歳	5.6	13.2	1.9			
50～54歳	1.9	18.8	3.8			
55～59歳	3.3	20.0	13.9			
60歳以上		100.0	25.0			

（2）男女別の育児休業取得率

※子どもが生まれた年度中は取得せず、翌年度以降に育休取得した職員もいるため、100%を上回る場合がある。

【常勤職員】　　単位：%

男性	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度	目標値
一般事務職	0.0	12.5	80.0				85.0
消防職	75.0	33.3	0.0				85.0
医療職	0.0	42.9	140.0				85.0

		R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度
男性	1週間未満	0.0			
	1週間以上2週間未満	0.0			
	2週間以上1月以下	47.1			
	1月超3月以下	17.6			
	3月超6月以下	5.9			
	6月超9月以下	11.8			
	9月超12月以下	5.9			
	12月超24月以下	0.0			
	24月超	0.0			

単位：%

女性	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度	目標値
一般事務職	100.0	100.0	100.0				100.0
消防職	100.0	100.0	対象なし				100.0
医療職	100.0	100.0	90.0				100.0

		R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度
女性	1週間未満	0.0			
	1週間以上2週間未満	0.0			
	2週間以上1月以下	0.0			
	1月超3月以下	0.0			
	3月超6月以下	6.3			
	6月超9月以下	0.0			
	9月超12月以下	50.0			
	12月超24月以下	31.3			
	24月超	6.3			

（２）男女別の育児休業取得率

【会計年度任用職員】　　単位：％

男性	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度	目標値
一般事務職			対象なし				85.0
医療職			対象なし				85.0

		Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
男性	1週間未満				
	1週間以上2週間未満				
	2週間以上1月以下				
	1月超3月以下				
	3月超6月以下				
	6月超9月以下				
	9月超12月以下				
	12月超24月以下				
	24月超				

※会計年度任用職員の男性については育児休業取得対象者なし。

単位：％

女性	Ｒ６年度	Ｒ７年度	Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度	目標値
一般事務職			100.0				100.0
医療職			50.0				100.0

		Ｒ８年度	Ｒ９年度	Ｒ１０年度	Ｒ１１年度
女性	1週間未満	0.0			
	1週間以上2週間未満	0.0			
	2週間以上1月以下	0.0			
	1月超3月以下	0.0			
	3月超6月以下	0.0			
	6月超9月以下	0.0			
	9月超12月以下	75.0			
	12月超24月以下	12.5			
	24月超	0.0			

（3）男性職員の育児参加休暇・出産補助休暇等取得率

単位：%

	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度	目標値
希望職員取得率	100.0	94.4	77.8				100.0

（4）時間外勤務が年３６０時間を超える職員の割合

単位：%

	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度	目標値
一般事務職	3.0	0.9	1.8				5.0

（5）非管理職のひと月当たりの平均超過勤務時間

単位：時間

	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度
内部部局			8.2			
内部部局等以外			3.9			

※一般事務職員についての数値

（6）年次有給休暇の取得日数等の状況

単位：日

	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度	目標値
平均取得日数	12.3	11.6	12.4				12.0

平均取得日数における職員のまとまりごとの数値

	R６年度	R７年度	R８年度	R９年度	R１０年度	R１１年度
内部部局			12.4			
内部部局等以外			12.3			

（7）職員の職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

・フレックスタイム制を導入しており、性別・年齢にかかわらず柔軟な働き方が可能となっている。

・生後満３歳に達しない子どもを養育する職員は、勤務時間の始めと終わりに最大４５分間ずつ育児時間休暇（有給）の取得が可能となっている。