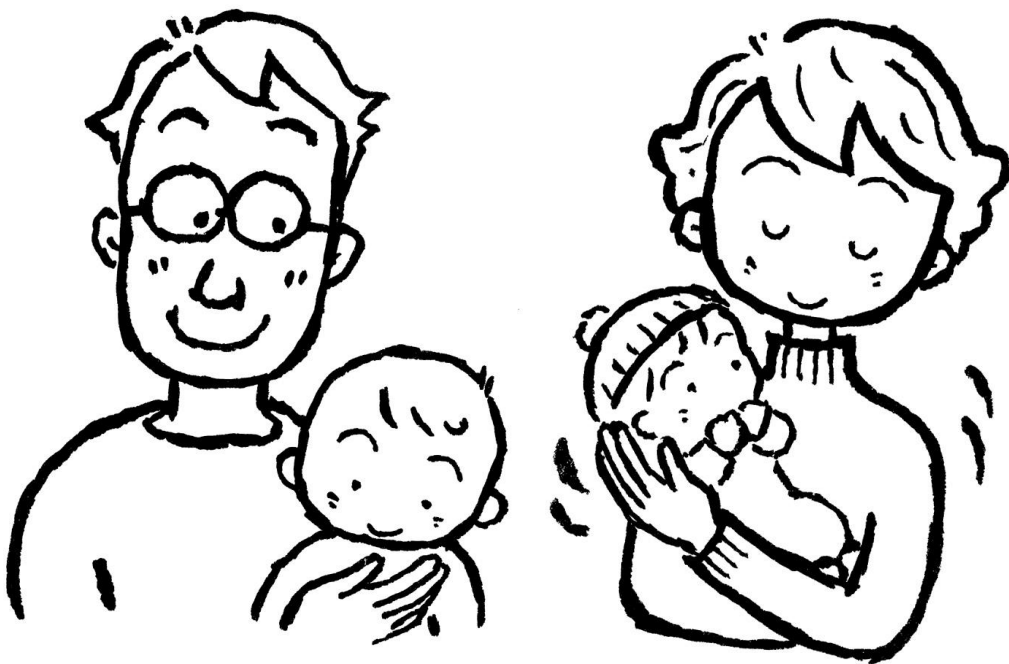


いちき串木野市
次世代育成支援及び女性活躍推進のための
特定事業主行動計画

第5次計画

計画期間：令和8年度～令和12年度



令和8年4月

いちき串木野市長
いちき串木野市議会議長
いちき串木野市教育委員会
いちき串木野市選挙管理委員会
いちき串木野市代表監査委員
いちき串木野市農業委員会
いちき串木野市消防長
いちき串木野市上下水道事業

目 次

第1章 計画の概要

- 1 目的
- 2 計画の策定主体
- 3 計画の期間
- 4 計画の推進体制

第2章 現状把握、課題分析

- 1 次世代育成支援に向けた取組状況
- 2 女性活躍推進に向けた取組状況

第3章 今後の方向性と具体的な取組内容

- 1 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- 2 職員の職場環境に関する支援
- 3 女性職員の活躍の推進

第4章 計画の進捗管理等

第1章 計画の概要

1 目的

国は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育てることのできる社会の実現のために「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）を平成15年7月に制定しました。

また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重されるとともに、少子高齢化をはじめとした社会情勢の変化に対応できる、豊かで活力ある社会の実現を目指すことを目的とする「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。）を制定しました。

本市では、平成17年度から平成21年度までの5年間の第1次計画期間とした「いちき串木野市特定事業主行動計画」を策定し、平成22年度から平成26年度までを第2次計画期間、平成27年度から令和2年度までを第3次計画期間として、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、身近な職場単位でお互い助け合い、安心して子どもを産み育てることができる職場環境づくりに取り組んできました。

また、令和3年度からは「次世代法」と「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的に定めた「いちき串木野市次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画（第4次計画）」を策定して、仕事と子育ての両立と女性の活躍の推進を目的に各種の取組を進めてきました。

今回、この計画の期間が令和7年度で終了することから、新たに「いちき串木野市次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画（第5次計画）」を策定します。

2 計画の策定主体

本市においては、市における各機関の任命権者である市長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、消防長及び上下水道事業の連名により、計画を策定します。

3 計画の期間

本計画（第5次計画）の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

4 計画の推進体制

この計画を策定し推進するために設置した「いちき串木野市特定事業主行動計画実施委員会」において、年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、本計画の策定・変更、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・評価等について検討や協議を行うこととしています。

第2章 現状把握、課題分析

1 次世代育成支援に向けた取組、課題分析

本市では、令和3年度に仕事と家庭生活の両立を目指した「特定事業主行動計画（第4次）」を策定し、子育てに関する休暇制度の周知や、制度を活用しやすい職場づくりを推進してきました。

（1）妊娠・出産・子育てに係る取組

所属長を含めたすべての職員が、子育てに関する休暇等の制度を十分に理解し積極的に活用できるようにするとともに、職場全体で子育てを支援できるよう、互いに連携しながら次の取組を行ってきました。

親となる職員 子育て中の職員 （対象職員）

- ・職員は、子どもが産まれることが分かったら、母子の健康保持のためにできるだけ早く所属長に連絡する。
- ・女性職員は産前休暇（特別休暇）等制度を活用する。
- ・男性職員は、妻の入退院時に付き添うためや子どもの育児のための特別休暇を活用する。
- ・休暇等の制度を確認し、分からないことがあったら総務課に相談する。
- ・職場で適切な対応が行われていないと感じた場合は総務課に相談する。

所属長

- ・職員の妊娠が分かったら、総務課（衛生管理者）に連絡するとともに、対象職員の体調に配慮した業務分担の見直しを行う。
- ・妊娠をした職員が請求した場合、時間外、休日、深夜勤務はさせない。
- ・対象となる職員が休暇等の制度を積極的に活用できるよう、所属職員に対して協力を求めるほか、情報の共有化や業務マニュアルの活用、正副担当制、グループ制などの職員相互が支援しやすい組織づくりに努める。

周囲の職員



- ・制度をよく理解し、対象となる職員が休暇等の制度を利用しやすいよう、協力支援を行う。

総務課


- ・対象職員との面談を実施してアドバイスを行うとともに、必要に応じて当該所属に代替職員を配置する。
- ・出産や子育てに関する各種支援制度の概要を職員ポータルに掲載し、制度の周知徹底を図るとともに、職員からの相談に対応する。
- ・職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意思啓発のために、職員ポータルを活用した情報提供を行う。

(2) 妊娠・出産・子育てに係る主な休暇・休業等制度

○ 女性職員



項目	期間・詳細
産前休暇	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前から出産の日までの申し出た期間 
産後休暇	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間 
妊婦健康診査	妊娠中又は出産後1年以内で必要と認められる期間
母胎又は胎児の健康保持に係る休暇	母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息し、または捕食しようとする場合、必要と認められる期間
通勤緩和に係る休暇	通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、必要と認められる期間

○ 男性職員

項目	期間・詳細
妻の出産補助	出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までにおける2日の範囲内の期間
妻の出産時の育児参加	出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために勤務しないことが相当である場合、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前から出産後1年までの間の5日以内 

○ 職員共通

項目	期間・詳細
育児時間（保育時間）休暇	子が1歳に到達するまで 1日2回（1回につき30分）又は1日1回（60分）
育児休業	子が3歳に到達するまで（女性職員は産後休暇終了日の翌日から、男性職員は子の出生後から）
育児短時間勤務 （小学校就学前の子を養育する場合）	下記のいずれかのパターンで勤務。1ヶ月以上1年以内（延長可能） ア 週5日、3時間55分勤務（週19時間35分勤務） イ 週5日、4時間55分勤務（週24時間35分勤務） ウ 週3日、7時間45分勤務（週23時間15分勤務） エ 週3日、うち2日7時間45分、1日3時間55分勤務（週19時間25分勤務）
部分休業（育児時間） （小学校就学前の子を養育する場合）	1日の勤務時間の全部又は一部を休業できる。1日の勤務時間のうち、どの部分でも取得できる 取得時間：1会計年度ごとに下記のいずれかを選択 ア 1日に2時間を超えない範囲内で30分単位 イ 1年につき10日を超えない範囲内で30分単位 （1年の上限：77時間30分）

項 目	期間・詳細
子の看護等休暇（中学校就学の始期に達するまでの子がいる場合）	<p>1の年において5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内</p> 
【勤務緩和制度】 早出遅出勤務	<p>小学校就学前若しくは小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の商学部に就学している子を養育する場合、始業及び終業の時刻を午前7時から午後10時までの間に設定できる</p>
【勤務緩和制度】 深夜勤務の制限	<p>小学校就学前の子を養育するために請求した場合、深夜（午後10時～翌日午前5時）までは勤務させることはできない</p>
【勤務緩和制度】 時間外勤務の制限	<p>小学校就学前の子を養育するために請求した場合、一定の時間（月24時間、年150時間）を超えて時間外勤務をさせることはできない</p>
【勤務緩和制度】 時間外勤務の免除	<p>小学校就学前の子を養育するために請求した場合、時間外勤務をさせることはできない</p> 

(3) 「イクボス宣言」による職場環境の醸成

令和4年5月に中屋市長が「イクボス宣言」を行いました。

今回のイクボス宣言は、いちき串木野市が安心して子どもを産み、育てられる「子育てしやすいまちづくり」を進めるに当たり、市長自らが「イクボス」となり、男性の育児休業の取得をはじめ、職員の仕事と家事・育児などの家庭生活の両立を支援することで、地域においても「イクボス精神」が広がるよう、市役所が先頭に立って取り組むことを目的としています。

イクボス宣言

私は、男性の育児休業取得を促進するなど、職員の仕事と、家事・育児・介護などの家庭生活の両立を支援し、自らも「イクボス」となり、先頭に立って次の取り組みを推進することをここに宣言します。

- 1 「男性の育休は常識」という職場風土を醸成し、職員の育児参加や育児休業取得について、率先して後押しを行います。
- 2 「子育てしやすいまち」を目指し、地域においても「イクボス精神」が広がるように取り組みます。
- 3 超過勤務の縮減や、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進し、自らも、仕事と家庭生活の充実を図ります。
- 4 組織力を高め、業務効率を上げることで仕事の成果を出し、市民サービスの向上を図ります。

令和4年5月19日

いちき串木野市長 中屋 謙治

(4) 第4次計画における目標・達成状況・課題分析

女性職員における妊娠中及び出産後における配慮や、男性職員の育児参加や育児休業を取得しやすい雰囲気づくりを醸成するとともに、男性版育休の新設に柔軟に対応できるように、条例改正や代替職員の確保などに取り組んできました。

この行動計画に基づく数値目標に対する達成状況、課題分析は次のとおりです。

【目標】

- (1) 男性職員の育児休業の取得率を30%以上にする。
- (2) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を100%にする。

【年度ごとの達成状況】

(表1-1) 男性職員の育児休業取得率(数値目標:30%以上)

年 度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
対象者	7	9	8	4	3	8
取得者	1	4	5	2	2	3
割 合	14.3%	44.4%	62.5%	50.5%	66.7%	37.5%

(表1-2) 男性職員の配偶者出産休暇等(出産補助、育児参加)取得率(数値目標:100%)

年 度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
対象者	7	7	7	4	3	7
取得者	5	5	6	3	2	6
割 合	71.4%	71.4%	85.7%	75.0%	66.7%	85.7%
(3日以上取得者)	3	5	3	3	2	2

【課題分析】

第4次の計画期間中、前述の取組により男性職員の育児休業取得率は上昇し、目標の30%を達成することができました。引き続き、業務分担の見直しや代替職員の確保など職場環境の整備に取り組み、職場全体でのフォローにより休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

一方で、計画期間中で男性職員の配偶者出産休暇等の取得率はほぼ横ばいで、目標の100%を達成することはできませんでした。年次有給休暇を使って対応していたケースもあったため、対象職員への制度の周知に取り組む必要があります。

なお、第5次からの計画では、育児休業の取得状況をより詳細に把握するため、男女別の取得期間についても集計することとします。

2 女性活躍推進に向けた取組、課題分析

本市では、令和3年度に策定した「特定事業主行動計画（第4次計画）」において、女性活躍推進に向けた数値目標を掲げ、管理的地位への女性職員の登用や働きやすい職場環境の創出などに取り組んできました。

この行動計画に基づく数値目標に対する達成状況、課題分析は次のとおりです。

（1）採用における課題に向けた取組

女性にとっても働きやすい職場であることを市のホームページ等で広報するほか、年齢などの募集要件や募集時期を見直すことで、多くの採用試験受験者の獲得に努めました。また、令和7年度からは、採用試験の面接時に女性の面接官を必ず配置することとし、広い視野からの職員採用を行うこととしています。

【目標】

- （1）一般行政職について、各年度における女性受験者の割合を50%以上にする。
- （2）消防職について、各年度における女性受験者の割合を10%以上にする。

【年度ごとの達成状況】

（表2-1）一般行政職の採用試験受験者の総数に占める女性の割合（数値目標：50%以上）

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
全体人数	59	78	127	197	116
（うち採用者数）	(8)	(11)	(16)	(17)	(15)
女性人数	12	20	61	63	40
（うち採用者数）	(2)	(3)	(11)	(6)	(4)
女性の割合	20.3%	25.6%	48.0%	32.0%	34.5%
（うち採用者）	(25.0%)	(27.3%)	(68.8%)	(35.3%)	(26.7%)

（表2-2）消防職の採用試験受験者の総数に占める女性の割合（数値目標：10%以上）

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
全体人数	15	38	38	36	73
（うち採用者数）	(4)	(3)	(6)	(7)	(5)
女性人数	0	1	1	1	3
女性の割合	0.0%	2.6%	2.6%	2.8%	4.1%

※期間中の女性職員の採用はありませんでした。

なお、過去5年間における採用した一般行政職（消防職を除く）に占める女性職員の割合は、25.0%から68.8%と年度ごとにバラつきがありますが、女性職員の受験者割合が増えると翌年度の採用者割合も増えるという相関性が推測できます。（表2-1）

【課題分析】

採用試験の全職員に占める女性職員の割合が年度ごとにバラつきがあるため、引き続き女性受験者を増やすための周知・広報活動に取り組むほか、年齢要件など幅広く検討する必要があります。

（２）配置・育成・教育訓練及び評価・登用における課題に向けた取組

これまで、男女の性差に捉われることなく、能力主義と適材適所を基本として女性職員においても多様なポストに登用してきました。また、外部派遣研修（県、鹿児島市、他団体等）にも女性職員を積極的に派遣させ、職員の能力向上に努めてきました。

【目標】

- （１）管理的地位（課長相当職）にある職員に占める女性の割合を 15%以上にする。
- （２）一般行政職について、課長補佐相当職以上に占める女性の割合を 30%以上にする。

【達成状況】

ア 管理的地位（課長相当職）にある女性職員の割合（令和7年4月1日時点）は 11.1%となっており、数値目標の 15%を 3.9 ポイント下回っています。

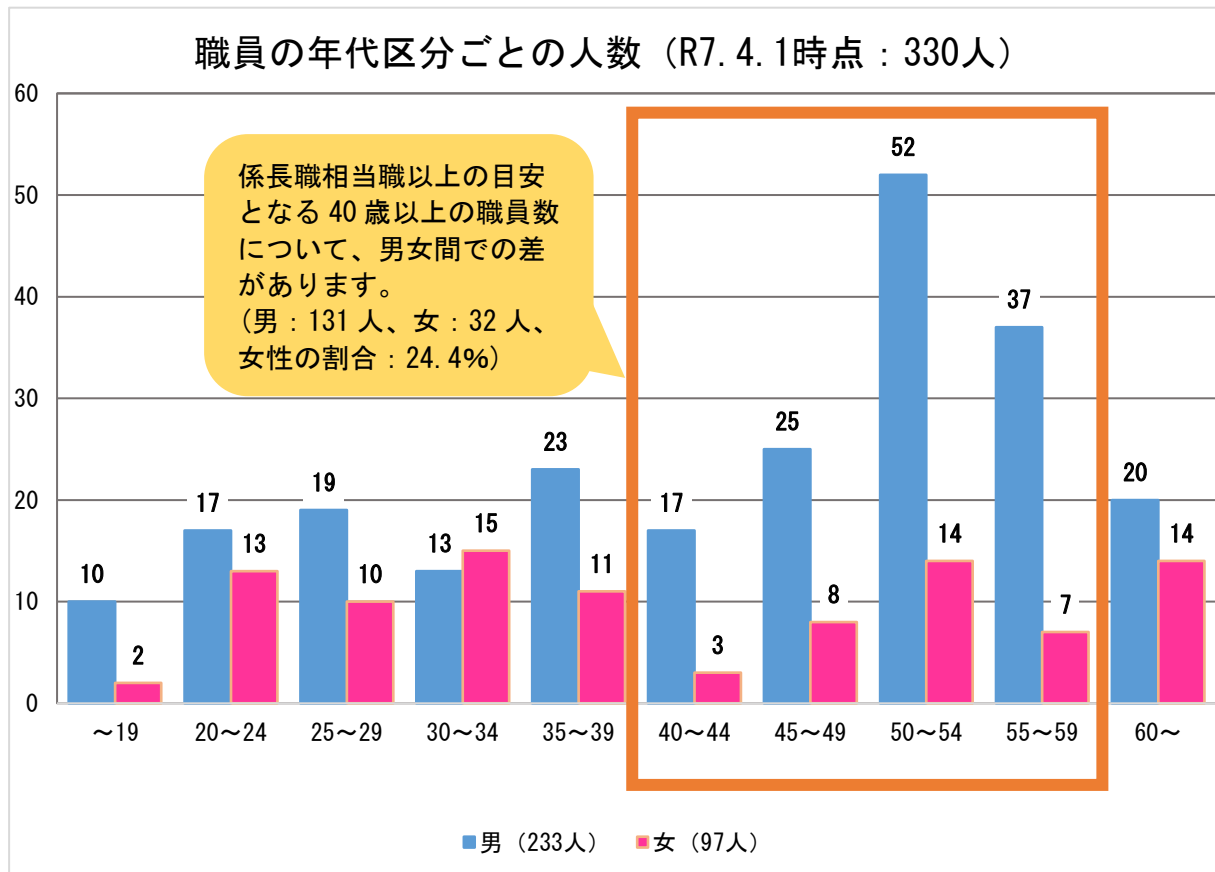
イ 課長補佐相当職以上に占める女性の割合（令和7年4月1日時点）は 15.1%となっており、数値目標の 30%を 14.9 ポイント下回っています。

（表４）各役職段階に占める女性職員の割合

	基準日	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
係長相当職	全体	115	103	97	95	81
	女性	30	29	27	29	20
	割合	26.1%	28.2%	27.8%	30.5%	24.7%
課長補佐相当職	全体	51	52	49	58	59
	女性	13	12	9	10	10
	割合	25.5%	23.1%	18.4%	17.2%	16.9%
課長相当職 （管理的地位）	全体	27	27	28	27	27
	女性	2	3	3	2	3
	割合	7.4%	11.1%	10.7%	7.4%	11.1%
（再掲） 課長補佐 相当職以上	全体	78	79	77	85	86
	女性	15	15	12	12	13
	割合	19.2%	19.0%	15.6%	14.1%	15.1%

※本市では、本庁部局長・次長相当職はなし

(参考) 職員の性別・年代別の状況



【課題分析】

令和7年4月1日現在の年代別職員数のうち、係長職相当職以上の目安となる40歳以上の女性職員数が少ないという課題もありますが、引き続き課長補佐相当職及び係長相当職となる人材を育成しながら、能力主義と適材適所を基本に、女性職員の適正な配置を進めていく必要があります。

第3章 今後の方向性と具体的な取組内容

今回、「令和8年度から令和12年度までの「いちき串木野市次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画（第5次計画）」を策定し、仕事と子育ての両立と女性の活躍の推進を目的に、次のとおり取り組みます。

1 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

仕事と子育ての両立を支援するため、超過勤務の縮減を図ります。

また、年次有給休暇の積極的な取得を促進するため、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んで、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進します。

目標指標	前回目標 (R7年度末)	現状 (R7年度)	数値目標 (R12年度)
職員一人あたりの超過勤務時間（年間平均）	（新規）	69.6時間	60時間以下
年次有給休暇の取得が5日未満の職員数	（新規）	32人	0人
年代別研修会の開催	（新規）	2回	年1回以上

【取組内容】

ア 超過勤務の縮減

定時退庁の推進	<ul style="list-style-type: none"> 毎週水曜日のノー残業デー（定時退庁日）を推進します。 職場巡回を実施して、職員への超過勤務に対する意識啓発を行います。 ゴールデンウィークの前後期間や夏季特別休暇実施期間において強化期間を設定し、定時に退庁するよう職員ポータル等で周知します。
業務分担の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 全庁的な業務分担の見直しを行うとともに、既存事業の廃止や合理化等を推進します。
窓口受付時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 窓口受付時間を短縮することで、短縮された時間を業務改善等のために活用するほか、時間外業務の縮減を図ることで、職員の働き方改革を推進します。
月45時間以上又は年間360時間以上の超過勤務職員の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> 前年度の勤務時間管理を行い、超過勤務の多い部署の所属長に対してヒアリングを実施して、改善指導をします。
月80時間以上の超過勤務職員の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> 健康管理のため、必要に応じて面談や産業医による健康相談を実施します。
「育児の日（毎月19日）」の年次有給休暇取得促進および定時退庁の推奨	<ul style="list-style-type: none"> 子育て世代の職員を対象に、毎月19日の「育児の日」に子どもたちと触れ合えるよう、年次有給休暇の取得や定時での退庁を推奨します。
総務課の出張面談	<ul style="list-style-type: none"> その他必要に応じて、総務課職員が出向き、所属長又は職員との面談を実施します。

イ 休暇の取得促進

子どもの行事参加のための年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの学校行事（授業参観、PTA、学芸会、運動会など）参加のための休暇取得を促進します。
子の看護等休暇などの取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの看護や式典のための特別休暇を職員に周知し、取得を希望する職員が率先して取得できる雰囲気づくりを推進します。
年5日以上有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・「リフレッシュ休暇制度」の活用による年休を取得しやすい雰囲気づくりに努め、仕事と家庭の両立を図ります。
地域活動のための年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・子育てに関する様々な地域活動（子ども会行事、ボランティア活動）への積極的な参加を促進します。 ・すべての職員に地域活動への参加を推進し、子どもたちの健やかな育成に貢献するよう指導します。

ウ 育児・子育ての推進

年代別研修会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ・働く子育て世代の職員など、同じ年代の職員が集う研修会を定期的で開催し、育児や子育てなどの悩みや課題を共有・相談するための場を設けます。
テレワークなどの柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と育児・子育てが両立できるよう、テレワークなどの柔軟な働き方を推進することで、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

2 職員の職場環境に関する支援

女性職員への妊娠中及び出産後における配慮や、男性職員による育児参加や育児休業等の取得がしやすいよう、職場全体の雰囲気醸成します。

また、男性の育児休暇取得に柔軟に対応できるように、業務分担の見直しや代替職員の確保などに取り組みます。

目標指標	前回目標 (R7 年度末)	現状 (R7 年度)	数値目標 (R12 年度)
男性職員の育児休業取得率	30%	37.5%	85%
男性職員による配偶者出産休暇の取得率	100%	85.7%	100%
男性の育児休業取得者のうち、2週間以上取得した割合	(新規)	100%	85%以上

【取組内容】

ア 所属長も含めたすべての職員が子育てに関する休暇制度を理解し、積極的に活用できる職場環境づくりに努めます。

イ 新たに親になるとわかった職員は、できるだけ早く所属長や総務課へ相談を行い、所属長は業務分担の見直しを行い、総務課は代替職員の確保を行います。

ウ 育児休業期間からスムーズに職場復帰できるよう、総務課職員による定期面談を実施します。また、仕事と育児が両立できるよう、必要に応じて配属先の検討を行います。

(参考) 国の男女共同参画における成果目標 (第5次・第6次)

	第5次計画の成果目標 【R2～R7 年度】		第6次計画の成果目標 【R8～R12 年度】	
	計画策定時値 R 元年度	目標値 (期限) R7 年度	現状 R6 年度	成果目標 R12 年度
地方公務員の男性の 育児休業取得率	8.0%	30.0%	70.1%	85.0% (※)

(※) 2週間以上の一般行政部門が対象

3 女性職員の活躍の推進

女性職員がその個性や能力を十分に発揮して一層活躍できるように、意欲ある女性職員を育成・確保するとともに、能力主義と適材適所を基本とした管理的地位への女性登用に積極的に取り組めます。

目標指標	前回目標 (R7 年度末)	現状 (R7 年度)	数値目標 (R12 年度)
一般行政職（消防職除く）の受験者の総数に占める女性の割合	50%	34.5%	50%
消防職の受験者の総数に占める女性の割合	10%	4.1%	10%
管理的地位に占める女性職員の割合	15%	11.1%	16%
課長補佐相当職以上に占める女性の割合	30%	15.1%	30%
ハラスメント防止のための研修会の開催	(新規)	1回	年1回以上

【取組内容】

- ア 女性にとっても働きやすい職場であることを市ホームページで広報を行い、女子大学等での広報活動についても積極的に実施します。
- イ 女性職員を外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）及び外部派遣研修（国、県、民間企業、他団体等）に積極的に派遣します。
- ウ 能力主義と適材適所を基本として、女性職員を課長相当職等に積極的に登用します。
- エ 職場におけるセクシャル・ハラスメントなどの防止啓発や、女性職員活躍のための研修を継続して実施します。

(参考) 国の男女共同参画における成果目標（第5次・第6次）

市町村職員の各役職段階に 占める女性の割合	第5次計画の成果目標 【R2～R7 年度】		第6次計画の成果目標 【R8～R12 年度】	
	計画策定時値 R2 年	目標値（期限） R7 年度末	現状 R7 年	成果目標 R12 年度末
本庁係長相当職	35.0%	40.0%	36.0%	40.0%
本庁課長補佐相当職	29.2%	33.0%	30.5%	34.0%
本庁課長相当職	17.8%	22.0%	20.4%	24.0%
本庁部局長・次長相当職	10.1%	14.0%	12.6%	16.0%

第4章 計画の進捗管理等

法に基づく実施状況の公表について、市ホームページで行います。

(《※》印は公表必須項目)

(公表ホームページ)

<https://www.city.ichikikushikino.lg.jp/shise/jinin/index.html>



(公表内容)

1 次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

1 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- (1) 超過勤務の縮減
- (2) 休暇の取得促進

2 職員の職場環境に関する支援

- (1) 男女別の育児休業取得率（常勤職員、会計年度任用職員）《※》
- (2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（常勤職員、会計年度任用職員）《※》

3 女性職員の活躍の推進

- (1) 一般行政（消防職除く）の受験者の総数に占める女性の割合
- (2) 消防職の受験者の総数に占める女性の割合
- (3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合《※》
- (4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合《※》

2 女性活躍推進法第21条に基づく「女性の職業選択に資する情報」の公表

《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
- 2 職員の男女の給与の額の差異

《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 勤続年数の男女差
 - (1) 継続勤務年数
 - (2) 採用後、10年経過後の継続任用割合
- 2 超過勤務時間の状況
 - (1) 職員一人当たりの年間平均超過勤務時間
 - (2) 職員一人あたりの月別平均超過勤務時間《※》
 - (3) 超過勤務時間の詳細

3 年次有給休暇取得率（毎年12月末時点集計）

※ その他、本市の女性活躍推進に関して女性活躍法第 19 条及び第 21 条に基づき公表している項目は次のとおりです。

・男女別の継続勤務年数の男女別（4/1 時点）

基準日	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	22.6 年	21.8 年	21.6 年	21.8 年	21.0 年
女性職員	20.4 年	20.8 年	20.7 年	19.1 年	16.8 年
全 体	22.0 年	21.6 年	21.4 年	21.0 年	19.8 年

・採用 10 年経過後の継続任用の割合（4/1 時点）

基準日	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	100%	50%	100%	100%	100%
女性職員	100%	採用なし	100%	100%	67%
全 体	100%	50%	100%	100%	80%

・職員一人あたりの超過勤務時間（年別）

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
行政一般職	67.1 時間	58.9 時間	67.3 時間	83.3 時間	76.5 時間
消防職	51.6 時間	44.0 時間	60.7 時間	79.2 時間	69.4 時間
全 体	64.6 時間	56.5 時間	66.2 時間	82.7 時間	75.3 時間

・令和 6 年度における職員一人当たりの超過勤務時間（月別）

月 別	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
平均時間	9.2 時間	6.1 時間	6.9 時間	5.4 時間	10.5 時間	4.7 時間
月 別	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
平均時間	4.0 時間	3.9 時間	6.2 時間	6.8 時間	7.8 時間	8.0 時間

・1 ヲ月の超過勤務時間（45 時間）超の職員数及び年間超過勤務時間の上限（360 時間）超の職員数

	R2	R3	R4	R5	R6
1 ヲ月の超過勤務時間 45 時間超の人数	39 人	29 人	40 人	55 人	35 人
年間の超過勤務時間 360 時間超の人数	3 人	3 人	2 人	14 人	4 人

・年次有給休暇取得率（毎年 12 月末時点での集計）

年	R2	R3	R4	R5	R6	R7
取得率	26.5%	29.5%	30.1%	32.8%	34.0%	36.9%
前年比	-	+3.0%	+0.6%	+2.7%	+1.2%	+2.9%
平均取得日数	10.6 日	11.8 日	11.3 日	12.5 日	12.6 日	12.5 日
前年比	-	+1.2 日	▲0.5 日	+1.2 日	+0.1 日	▲0.1 日
年休が 5 日未満の職員数	54 人	40 人	36 人	34 人	26 人	32 人
前年比	-	▲14 人	▲4 人	▲2 人	▲8 人	+6 人