

人吉球磨広域行政組合特定事業主行動計画
【第3次計画】

令和8年4月

人吉球磨広域行政組合理事会代表理事

人吉球磨広域行政組合議会議長

人吉球磨広域行政組合監査委員

目次

第1	計画策定の背景と目的	1
第2	計画期間	1
第3	計画の対象職員	1
第4	計画の推進体制	1
第5	行動計画に関する状況把握、課題分析	1
第6	計画の内容（具体的な取組内容）	7
I	子育てのための職場環境づくりに関する取組	7
1	妊娠中及び出産後における配慮	7
2	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	7
(1)	男性の育児休業等の取得促進	7
(2)	育児休業等の制度の周知	7
(3)	育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成	7
(4)	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援	8
(5)	育児休業を取得した職員の代替要員の確保	8
(6)	その他	8
3	時間外勤務の縮減	8
(1)	時間外勤務の縮減のための取組	8
(2)	健康面への配慮等	8
4	年次休暇の取得の促進	8
5	職員のライフイベントに応じた配慮	9
6	その他の取組	9
II	その他の次世代育成支援に関する取組	9
1	施設等のバリアフリー化の推進	9
2	安全で安心して子どもを育てられる地域環境の整備	9
3	不妊治療と仕事を両立しやすい環境の整備	10
III	女性職員のキャリアアップを促進する取組	10
1	女性職員の登用拡大	10
IV	働き方に対する職員の意識向上に関する取組	10
1	ハラスメント防止対策の強化	10
第7	計画の目標	11

第1 計画策定の背景と目的

この計画は、平成15年7月制定の「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第19条第1項及び平成27年8月制定の「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。以下「女性活躍推進法」という。)第19条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画として、平成30年に人吉球磨広域行政組合特定事業主行動計画を初めて策定し、引き続き、令和3年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間とする計画(以下「第2次計画」という。)を策定したが、令和8年3月31日で女性活躍推進法及び第2次計画の計画期間が終了することから、今回、第2次計画における目標値の検証と共に、新たに次世代法に則って第3次計画を策定することとした。

そして、改めて性別に関係なく全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい組織の実現を目指すこととする。

第2 計画期間

令和8年5月1日～令和13年3月31日(5年間)

※なお、計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行う。

第3 計画の対象職員

本行動計画の対象となる職員は、理事会代表理事、議会議長及び代表監査委員から任命された一般職の職員とする。

第4 計画の推進体制

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進し、かつ、仕事と家庭生活の両立を図るため、関係部局の職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととする。なお、本計画における取組の実施状況とともに、目標の達成状況をホームページにおいて、毎年公表するとともに、職員への周知を図る。

第5 行動計画に関する状況把握、課題分析

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ・意識向上の程度等を踏まえて策定するとともに、計画期間内において目標が達成できるよう、一定の期間を区切って実施し、定期的に検証することが望ましいとされている。このことを踏まえ、次の表は第2次計画当初の目標値と最終年度の結果状況をまとめたものである。目標値を上回ることができた項目は管理職の女性の割合だけに留まり、その他の項目は未だ目標値に到達していない。

特に男性の育児休業及び育児のための特別休暇の取得率では、目標値との乖離が大きい状況となっている。男性の家事・育児への参加は、男性職員自身の仕事と生活

の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現となることはもとより、職業生活における女性の活躍推進にもつながることから、重点的に取り組んでいくことが必要と考える。一方、第2次計画時と比較して、機構変革により、管理職及び監督職のポスト数も、職員数も減り、経験の少ない若い職員像となっている。(表1-1~1-3参照)

このため、この第3次計画については、第2次計画の取組項目を継承しつつ、管理職等の女性の割合については見直しを図り、より一層の取組の推進を図っていく。

■第2次計画当初の目標値と最終年度結果一覧(表1-1)

取組項目		R2	R3	R4	R5	R6	R7	目標値	達成
1 組織									
管理職の女性の割合		14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	25.0	15%以上	★
補佐相当職の女性の割合		42.9	33.3	0.0	50.0	50.0	0.0	20%以上	×
係長相当職の女性の割合		71.4	83.3	40.0	20.0	20.0	20.0	維持	×
職員の女性の割合		47.7	37.5	36.7	23.1	26.1	26.1		
2 育児休業の取得状況									
育児休業取得率		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	男性該当職員の10%以上	×
		女	-	-	-	100.0	-	100.0	
育児休暇等の取得期間の分布状況									
1週間未満		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	男性該当職員全員5日以上	×
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
1週間以上2週間未満		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
2週間以上1月以下		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
1月超3月以下		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
3月超6月以下		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
6月超9月以下		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
9月超12月以下		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	0.0	-	0.0	
12月超24月以下		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	100.0	-	100.0	
24月超		男	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		女	-	-	-	-	-	0.0	
3 超過勤務時間									
本庁職員		3.3	2.3	2.4	1.7	2.8	5.7	20%削減→2.6時間	×
本庁以外職員		5.2	7.9	5.0	6.1	7.4	5.4	20%削減→4.2時間	×
4 年休取得率									
		7.4	7.4	9.3	8.2	8.7	8.9	10日以上	×

※表記年については、公表した年(数値は、公表前年の実績)

■第2次計画時(令和3年4月1日時点)と令和7年4月1日現在の職員数及び管理監督職ポスト数比較

(表1-2)

	職員数	管理ポスト数	監督ポスト数
令和3年度	32人	8	7
令和7年度	22人	5	6

■第2次計画時(令和3年4月1日時点)と第2次最終年(令和7年4月1日時点)の職員の平均年齢と勤続年数比較

(表1-3)

	職員数	平均年齢	平均勤続年数
令和3年度	32人	44.4歳	19年4カ月
令和7年度	22人	36.6歳	11年4カ月

(1)女性職員の割合と管理職の女性割合

- ・令和7年4月1日現在の全職員数に占める女性職員の割合は27.3%となっている。(表2-1参照)
- ・管理職に占める女性職員の割合は令和7年度4月現在で25%、課長補佐(相当)職と係長(相当)職については12.5%となっている。(表2-2参照)

表2-1 所属課別の女性職員の割合(令和7年4月1日現在)

区分	職員数			備考
		男性(割合)	女性(割合)	
総務課	10人	6人 (60.0%)	4人 (40.0%)	
総務	5人	2人 (40.0%)	3人 (60.0%)	
事業推進室	3人	2人 (66.7%)	1人 (33.3%)	
議会事務局	1人	1人 (100.0%)	0人 -	
会計	1人	1人 (100.0%)	0人 -	
環境課	12人	10人 (83.3%)	2人 (16.7%)	
人吉球磨クリーンプラザ	11人	9人 (81.8%)	2人 (18.2%)	
汚泥再生処理センター	1人	1人 (100.0%)	0人 -	
合計	22人	16人 (72.7%)	6人 (27.3%)	

表2-2 職位別の女性職員の割合(令和7年4月1日現在)

区分	職員数			備考
		男性(割合)	女性(割合)	
管理職	4人	3人 (75.0%)	1人 (25.0%)	局長・次長含む
課長補佐(相当)職+係長(相当)職	8人	7人 (87.5%)	1人 (12.5%)	
一般職	10人	6人 (60.0%)	4人 (40.0%)	
合計	22人	16人 (72.7%)	6人 (27.3%)	

(2)職員の働き方及び家庭生活における男性職員の主体的参画

- ・超過勤務については、男性職員がひと月平均5.8時間、女性職員はひと月平均6.5時間であり、全体平均では月に6.0時間程度の時間外勤務を行っている。(表3-1参照)
- ・年次有給休暇については、男性職員が平均7.9日、女性職員は平均12.3日であり、全体平均使用日数は約9日程度で取得率は23.9%である。(表3-2参照)
- ・男性職員の育児休業取得率及び配偶者の出産休暇等取得率について、令和7年度については、対象者が居なかった。若年層の職員数も増えたこともあり、今後も周知を含めて休暇取得の目標達成のための取組を続けていく。(表3-3、表3-4参照)

表3-1 職員一人当たりの月ごとの時間外等勤務時間（令和7年度実績）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
全体	6.6	1.0	2.4	1.4	1.3	7.2	12.8	19.7	17.7	6.3	1.9	0.1	6.0
男	7.1	1.5	2.2	1.8	0.9	6.6	13.0	19.3	16.8	5.3	2.2	0.1	5.8
女	5.2	0.0	3.0	0.4	2.4	8.8	12.3	21.0	20.8	9.2	0.4	0.2	6.5

表3-2 年次有給休暇取得日数及び取得率（令和7年実績）

区分	取得日数	取得率
全体	8.9日	23.90%
男	7.9日	21.90%
女	12.3日	30.80%

表3-3 育児休業の取得状況（令和7年度実績）

	出産した職員数又は配偶者が出産した職員数	育児休業した職員数	育児休業取得率
男性職員	—	—	—
女性職員	—	—	—

表3-4 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況（令和7年度実績）

配偶者が出産した職員数	出産した職員数又は配偶者が出産した職員数	出産休暇等取得率
—	—	—

(3)職員採用

・過去 10 年間の採用試験の受験者に占める女性の割合は 36%、また同試験に合格した新規採用者に占める女性の割合は、42%であった。(表 4-1 参照)

・職種別で見ると、施設管理を主とした組合運営を鑑み、令和 4 年度から第 2 種電気工事士等の資格保持者を対象とした資格免許職の採用試験を実施しているが、受験者の 100%が男性であり、その結果採用者も全員男性となっている。(表 4-2、表 4-2-2 参照)

・過去 10 年間の採用者 19 名のうち 42%にあたる 8 名の職員が退職をしている。(表 4-3 参照)

また、男女別の退職職員数を見ると、男性は採用者のうちの 36%が退職しており、女性の場合は採用者 8 名のうち 50%にあたる 4 名が退職しているが、女性の離職理由は、結婚・出産といったいわゆるM字カーブ問題での離職ではない。男女ともに入庁後 3～5 年の間で、「方向性の違い」「他の職種への転職」等を理由とした普通退職がほとんどである。

・その結果、第 2 次計画時の令和 3 年 4 月 1 日時点と比較すると、令和 7 年 4 月 1 日現在の組合職員の平均勤続年数は、極端に短くなった。(表 4-4 参照)

・今後も、性別に関係の無い公正な採用をしていく考えである。

表4-1 過去10年間の男女別受験者数及び採用者数

区 分	受験者数		採用者数			
		男性(割合)	女性(割合)		男性(割合)	女性(割合)
平成 27 年度	59	35(59)	24(41)	4	1(25)	3(75)
平成 28 年度	29	19(66)	10(34)	2	1(50)	1(50)
平成 29 年度	0	—	—	0	—	—
平成 30 年度	30	18(60)	12(40)	4	3(75)	1(25)
平成 31 年度	0	—	—	0	—	—
令和 2 年度	0	—	—	0	—	—
令和 3 年度	10	6(60)	4(40)	4	2(50)	2(50)
令和 4 年度	11	7(64)	4(36)	1	1(100)	0(0)
令和 5 年度	9	8(89)	1(11)	2	2(100)	0(0)
令和 6 年度	8	7(88)	1(12)	2	1(50)	1(50)
計	156	100(64)	56(36)	19	11(58)	8(42)

表4-2 過去10年間の職種別男女別受験者数及び採用者数

区 分	受験者数			採用者数		
		男性(割合)	女性(割合)		男性(割合)	女性(割合)
一般事務職	133	85(64)	48(36)	16	9(56)	7(44)
資格免許職	23	15(65)	8(35)	3	2(67)	1(33)
計	156	100(64)	56(36)	19	11(58)	8(42)

表4-2-1 資格免許職(介護福祉士)の男女別受験者数及び採用者数

■資格免許職(介護福祉士)

区 分	受験者数			採用者数		
		男性(割合)	女性(割合)		男性(割合)	女性(割合)
平成27年度	10	2(20)	8(80)	1	0(0)	1(100)

表4-2-2 資格免許職(電気・機械)の男女別受験者数及び採用者数

■資格免許職(電気・機械)

区 分	受験者数			採用者数		
		男性(割合)	女性(割合)		男性(割合)	女性(割合)
令和4年度	3	3(100)	0(0)	0	0(0)	0(0)
令和5年度	5	5(100)	0(0)	1	1(100)	0(0)
令和6年度	5	5(100)	0(0)	1	1(100)	0(0)
計	13	13(100)	0(0)	2	2(100)	0(0)

表4-3 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合(令和7年4月1日現在)

区 分	採用した職員	在職している職員	退職した職員
	職員数(割合)	職員数(割合)	職員数(割合)
男性職員	11人(100%)	7人(64%)	4人(36%)
女性職員	8人(100%)	4人(50%)	4人(50%)
計	19人(100%)	11人(58%)	8人(42%)

表4-4 職員の平均勤続年数(令和7年4月1日現在)

全職員	男性職員	女性職員
11年4か月	13年0か月	7年2か月

参考:(第2次計画時 令和3年4月1日時点)

全職員	男性職員	女性職員
19年4か月	18年2か月	21年5か月

第6 計画の内容(具体的な取組内容)

I 子育てのための職場環境づくりに関する取組

1 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 職員から本人や配偶者が妊娠したことの申出があったときには職員が利用できる両立支援制度等についての情報提供を行い、制度利用の意向を確認するための面談等を行う。
- ② 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度の周知を図るため、制度をまとめたパンフレットを配布するなど妊娠中及び出産後の職員に対する職場の理解を深める。
- ③ 妊娠中の職員等の健康や安全に配慮するため、本人から請求があった場合には、業務の軽減や時間外勤務を命じないこと、また、深夜勤務や時間外勤務の制限についても配慮する。
- ④ 妊娠中の職員等が、妊娠又は出産に関する健康診査や保健指導を受けると、また、医師等から指導があった場合における通勤緩和について配慮する。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 男性の育児休業等の取得促進
 - ① 男性も育児休業、部分休業又は育児短時間勤務(以下「育児休業等」という。)を取得できることについて、パンフレット配布により取得促進を図る。
- (2) 育児休業等の制度の周知
 - ① 育児休業等の取得手続等についてパンフレット配布等で周知を図る。
 - ② 妊娠した職員を把握し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- (3) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
 - ① 育児休業等の取得の申出があった場合、職場において業務分担の見直しを行うとともに、スムーズな引継ぎを行うなどして業務に支障が出ないようにする。
 - ② 管理職員に対しても、育児休業等の制度及び取得についての理解を深め、

意識の向上を図るとともに、特に男性職員が育児休業等を取得しやすくなる職場の雰囲気づくりを進める。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員と職場の状況や子育ての状況などについて電話やメール等により定期的に連絡を取り合い、また、業務に関する必要な情報提供を行うなど職員が円滑に職場復帰できるように努める。

(5) 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

- ① 職員が産前産後休暇や育児休業、育児短時間勤務を取得した場合で、所属内の業務分担の見直し等によっても当該職員の業務を処理することが難しいときは、適切な代替要員の確保を図る。

(6) その他

- ① 職員から早出・遅出勤務の請求があったときは勤務時間の割振りに配慮する。

3 超過勤務時間の縮減

(1) 超過勤務時間の縮減のための取組

- ① 超過勤務時間の上限を1月につき45時間、年間360時間とし、所属長はこれを超えて超過勤務をさせてはならない。
- ② 各課の超過勤務の状況を把握し、超過勤務時間の多い職場については、所属長からヒアリングを行い、業務や人員配置の見直し等を行い、改善を図る。

(2) 健康面への配慮等

- ① 超過勤務が恒常的に多い職員に対して、過重労働に係るヒアリングを実施し健康被害を発生させないよう健康面への配慮を充実させる。
- ② 子どもの養育に必要なため、小学校就学前の子どもがいる職員から請求があった場合には、深夜勤務や時間外勤務の制限について配慮する。

4 年次休暇の取得の促進

- ① 10日以上年次休暇が付与された職員に対し、年5日以上年次休暇の取得

が義務化されたことを踏まえ、計画的な年次休暇の取得促進について周知を図る。

- ② 職員が気兼ねなく年次休暇を取得できるよう、仕事の協力体制を作り、助け合う職場風土を醸成する。また、管理職は率先して休暇を取得し、職員が休暇を取得しやすい雰囲気を作る。
- ③ 地域活動や学校行事への参加、家族とのふれあいのための年次休暇の取得について促進を図る。

5 職員のライフイベントに応じた配慮

- ① 出産・育児、介護等のライフイベント期間は、時間の制約を受けたり突発的に休暇を取得したりすることも多いことから、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対して、配置部署や業務分担にできる限り配慮する。

6 その他の取組

- ① ワーク・ライフ・バランス推進のため効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価制度において適切に評価を行っていく。

Ⅱ その他の次世代育成支援に関する取組

1 施設等のバリアフリー化の推進

- ① 妊娠中の方や乳幼児を連れた方が安心して施設を利用できるよう、職員に対し、親切、丁寧な対応を心がけるよう指導する。

2 安全で安心して子どもを育てられる地域環境の整備

- ① 地域における子どもの健全育成活動や学習会等の行事、子育て支援を行う団体の活動への職員の積極的な参加を奨励する。
- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の自主的な防犯活動や非行防止活動等への職員の積極的な参加を奨励する。

3 不妊治療と仕事を両立しやすい環境の整備

- ① 不妊治療を行っている職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮する。

Ⅲ 女性職員のキャリアアップを促進する取組

1 女性職員の登用拡大

- ① 女性職員の積極的な登用を推進し、多様なポストへ配置するため、自己申告書における、職員のキャリアデザイン、能力・適正の自己分析及び家庭の悩み等を把握する。
- ② 適材適所の人事配置を基本としながら、意欲や能力のある女性職員を積極的に登用し、施策・方針決定の場への参画を促す。
- ③ 女性職員のキャリア形成を支援することや年齢・職位に応じ、管理監督者としての将来像を示すことなど、上司が積極的にフォローすることにより、登用に対する意識の醸成及び環境の整備に努める。

Ⅳ 働き方に対する職員の意識向上に関する取組

1 ハラスメント防止対策の強化

- ① 男女がともに安心して職務に専念できるよう、「ハラスメントの防止及び対応に関する指針」に基づき、セクハラやパワハラ等のハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応する。
- ② 仕事上の誤解や行き違いが起こらないよう、コミュニケーションを大切にするとともに、日常の勤務を通じた指導等により、ハラスメントの未然防止に努める。

第7 計画の目標

【性別に関わりない職務の機会付与と管理職の登用】

- ①本庁課長相当職以上に占める女性職員の割合 → 20%以上(ポスト5分の1)
- ②本庁監督職(課長補佐・係長)に占める女性職員の割合 → 30%以上(ポスト6分の2)

【男性の家事や育児等への参加促進】

- ③父親全員が配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の合算 → 5日以上取得
- ④父親の育児休業や育児短時間勤務、部分休業の取得率
→ 第3次計画中(5年間)、対象職員のうちの20%以上(対象職員5人いれば1人)

【有給休暇取得促進によるワーク・ライフ・バランスの充実】

- ⑤年休取得日数 → 10日以上
- ⑥超過勤務時間の縮減 → 平均4時間以内(現5.6時間)