

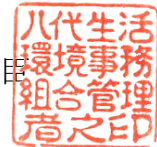
八代生活環境事務組合公告第 13 号

八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第3期計画）を策定したので、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律120号）第19条第3項の規定及び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）第19条第5項の規定に基づき、別紙のとおり公表します。

令和8年7月28日

八代生活環境事務組合

管理者 藤 本 一 臣



八代生活環境事務組合特定事業主行動計画
(第3期計画)

令和8年7月

八代生活環境事務組合

八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第3期計画）

1. はじめに

この計画は、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項及び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項の規定に基づく特定事業主行動計画です。

本組合では、これまで「八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第2期計画）」に基づき、職員が仕事と家庭生活を両立しながら働くことができる職場環境の整備に取り組んできました。

今回、女性活躍推進法及び次世代法の有効期限が延長されていることを踏まえ、これまでの取組状況や課題を検証し、「八代生活環境事務組合特定事業主行動計画（第3期計画）」を策定しました。

2. 計画の概要

（1）計画策定の趣旨

近年、仕事と家庭生活の両立支援に対する社会的要請が高まる中、職員の働き方やライフスタイルも多様化しています。

本組合においても、職員が安心して子育てや介護等を行いながら働き続けることができる職場環境を整備するとともに、性別を問わず全ての職員がその能力を十分に発揮できる職場づくりを推進することが求められています。

このため、本計画に基づき、女性職員の活躍推進、仕事と家庭生活の両立支援及び働きやすい職場環境の整備に継続して取り組み、職員が安心して働き続けられる組織の実現を目指します。

（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

この計画の対象は、管理者から任命された一般職の職員とします。

(4) 実施状況の公表

行動計画の実施状況を把握し、その結果を年に1回ホームページ上で公表します。

3. 状況の把握

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年度～令和7年度実績）

過去6年間において、受験者に占める女性の割合は46.4%、採用した職員に占める女性職員の割合は27.2%となっており、以前と比較すると、女性の割合は高い水準となっています。

区分	受験者数（人）			採用者数（人）		
	総数	男性(割合)	女性(割合)	総数	男性(割合)	女性(割合)
令和2年度	13	5(38)	8(62)	3	2(67)	1(33)
令和3年度	6	3(50)	3(50)	1	1(100)	0(0)
	18	10(56)	8(44)	2	1(50)	1(50)
令和4年度	14	8(57)	6(43)	2	2(100)	0(0)
令和5年度	—	—	—	—	—	—
令和6年度	4	4(100)	0(0)	2	2(100)	0(0)
	1	0(0)	1(100)	1	0(0)	1(100)
令和7年度	—	—	—	—	—	—
合計	56	30(54)	26(46)	11	8(73)	3(27)

(2) 男女の平均継続勤務年数の差異（令和7年4月1日現在）

男性の平均継続勤務年数が女性を上回っていますが、女性職員の平均年齢が男性職員より低いことから、年齢構成の違いが影響していると考えられます。

職種	女性	男性	差（女性－男性）
一般事務職	9.29 年	19.5 年	△10.21 年
技能労務職	—（※）	25.8 年	—（※）

（※）職員がいないため

（３）一人当たりの月平均時間外勤務時間の状況

月平均時間外勤務時間は、突発的な災害対応等を除き、男女ともに減少傾向にあります。

単位：時間

	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	令和７年度
男性職員	3.19	1.98	2.50	1.42	1.27	1.52
女性職員	2.66	1.93	3.05	1.24	0.66	0.73
平均	3.12	1.97	2.60	1.38	1.14	1.35

（４）一人当たりの年次有給休暇の年間平均取得状況

年次有給休暇の年間平均取得日数は、近年増加傾向にあり、令和５年以降は１４日を超える水準で推移しています。また、取得状況についても所属間で大きな偏りは見られず、全体として取得が進んでいる状況です。

単位：日

	令和２年	令和３年	令和４年	令和５年	令和６年	令和７年
取得日数	11.8	10.8	10.1	14.1	15.6	14.1

（５）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和７年度実績）

令和７年度における女性管理職員の割合は０％となっています。これは現在管理職に就く年代の女性職員がいないことが主な要因であると考えられます。

管理職員数	５人
女性管理職員数	０人
女性管理職員の割合	０％

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年度実績）

各役職段階に占める女性職員の割合は、局長・次長級及び課長級で0％となっています。課長補佐級は0％から66.7％に増加し、係長級は50％から20％となっています。

	職員数（人）	女性職員（人）	女性の割合（％）
局長・次長級	3	0	0.0
課長級	2	0	0.0
課長補佐級	3	2	66.7
係長級	5	1	20.0

※局長・次長級には総務課長を含む。

(7) 男女別の育児休業取得状況

男性職員の取得率は令和2年から令和4年までは0％でありましたが、令和6年は対象職員が育児休業を取得したため100％となり、取得の進展が見られます。女性職員については、対象者がいる年度においてはいずれも取得率100％となっています。

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
男性職員（％）	0	0	0	（－）※	100	（－）※
対象者数（人）	1	1	1	（－）※	1	（－）※
女性職員（％）	100	100	（－）※	（－）※	（－）※	100
対象者数（人）	2	1	（－）※	（－）※	（－）※	1

（※）対象者がいないため

(8) 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状況

配偶者出産休暇は対象者全員が取得しています。育児参加のための休暇については、令和6年に取得実績があります。

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
出産休暇(%)	100	100	100	(一)※	100	(一)※
育児休暇(%)	0	0	0	(一)※	100	(一)※
対象者数(人)	1	1	1	(一)※	1	(一)※

(※) 対象者がいないため

4. 数値目標

本組合の状況から、次のとおり数値目標を設定します。

目標項目	現況	数値目標	目標期限
採用した職員に占める女性職員の割合	27.2%	30%	令和12年度
男女の平均継続勤務年数の差異	10.21年	8年	
年次有給休暇の年間平均取得日数	14.1日	15日	
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	0%	20%	
男性の育児休暇取得率	—	50%	
配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率	—	100%	

5. 目標を達成するための取り組み

目標を達成するため、次の取り組みを実施します。

目標項目	取り組み内容
採用した職員に占める女性職員の割合	・毎年度、ホームページ上で女性の職業選択に資する情報を公表します。 ・仕事と育児・介護等の両立を支援する職場環境の整備を推進することにより、女性受験者の増加を図ります。
男女の平均継続勤務年数の差異	・職員同士が互いに連携し、補完し合える業務体制の構築に努めます。 ・仕事以外の子育て等の相談やアドバイスもできるような、親しみやすい職場の雰囲気を醸成します。
年次有給休暇の年間平均取得日数	・多様な業務に対応できる人材の育成を図り、職員全員が安心して休暇を取得できるような応援体制を整えます。 ・恒常的業務に係る事務処理についてはマニュアル化し、効率的な事務遂行に努めます。
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	・女性職員の登用を促進するため、研修機会の充実や多様な職務経験の付与による人材育成を推進します。 ・出産、育児及び仕事と家庭生活の両立を支援するため、職員が利用できる休暇制度の周知を図ります。
男性の育児休暇取得率	・新設された育児休業支援制度や各種経済的支援措置について情報提供を行い、制度利用を促進します。 ・育児休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。
配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率	・対象となった職員に対し、子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇(2日間)及び育児参加休暇(5日間)の特別休暇について周知徹底を図ります。