

特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表（令和 8 年 6 月）

えびの市役所では、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。）に基づき「えびの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取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、女性の活躍状況を公表いたします。

≪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

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
男 性	7 人	10 人	8 人
女 性	6 人	1 人	7 人
合 計	13 人	11 人	15 人
女性割合	46.2%	9.1%	46.7%

（２）採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（４月１日付け採用に係る採用試験分）

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
男 性	23 人	24 人	33 人
女 性	5 人	11 人	16 人
合 計	28 人	35 人	49 人
女性割合	17.9%	31.4%	32.7%

（３）職員に占める女性職員の割合（各年度 4 月 1 日現在）

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
正規職員	35.2%	33.7%	34.1%
再任用職員（短時間）	29.4%	43.8%	37.5%
会計年度任用職員	68.7%	68.3%	69.6%
臨時的任用職員	50.0%	55.6%	66.7%

（４）管理職（課長級・課長補佐級）に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合（各年度 4 月 1 日現在）※60 歳超の主幹・副主幹を除く。

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
管理職割合	13.8%	14.7%	14.7%
課長級	6.9%	3.3%	6.5%
課長補佐級	19.4%	23.7%	21.6%
係長相当職	35.0%	33.3%	40.0%

(5) 機会の提供に資する制度の概要

●ハラスメント対策の整備状況

- ・えびの市職員のハラスメント防止等に関する要綱を平成 23 年に制定し、その後、必要に応じて内容の見直しを実施しています。
- ・ハラスメントに関する相談等に対応するため、相談窓口を総務課に設置しています。
- ・ハラスメントに関する相談等に適切かつ効果的に対応するため、ハラスメント処理委員会を設置しています。
- ・ハラスメント防止のための周知や研修会を実施しています。

●特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・女性管理職育成のため、宮崎県市町村職員研修センター等が実施する研修会への参加を呼び掛けています。

≪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（令和 7 年度）※定年退職分は除く。

	離職率	離職者の年代別割合				
		20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
男性職員	5.03%	2.51%	0.00%	1.51%	1.01%	0.00%
女性職員	4.95%	0.99%	0.99%	0.99%	1.98%	0.00%

(2) 男女別の育児休業取得率

当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数の割合

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
男性職員	10.0%	28.6%	50.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%

○育児休業承認期間の状況（令和 7 年度以前に生まれた子に係る育児休業取得者を含む。）※R8.3.31 までの期間

【男性職員】育児休業取得者：4 人

【女性職員】育児休業取得者数：6 人

- | | | | |
|-------------------|----------|-------------------|---------|
| ・1 年未満：4 人 | (100.0%) | ・1 年未満：5 人 | (83.3%) |
| ・1 年以上 1 年半未満：0 人 | (0.0%) | ・1 年以上 1 年半未満：0 人 | (0.0%) |
| ・1 年半以上 2 年未満：0 人 | (0.0%) | ・1 年半以上 2 年未満：0 人 | (0.0%) |
| ・2 年以上：0 人 | (0.0%) | ・2 年以上：1 人 | (16.7%) |

(3) 男性職員の出産補助休暇等の取得率 ※配偶者出産休暇（2 日）及び育児参加のための休暇（5 日）取得率

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
取得率	60.0%	85.7%	50.0%
5 日以上取得率	10.0%	28.6%	0.0%

※男性職員の出産補助休暇（5 日）⇒男性職員の配偶者出産休暇（2 日）及び育児参加のための休暇（5 日）

（令和 4 年 1 月 1 日施行）

(4) 超過勤務の状況（令和7年度）

i) 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

※再任用職員（短時間勤務）及びフルタイム会計年度任用職員を含む。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対象者数	193	159	139	177	148	181	152	197	165	200	185	148
合計超過勤務時間	3,447	1,369	1,213	2,000	1,207	2,129	1,399	2,746	1,878	2,222	2,195	1,616
平均超過勤務時間	17.9	8.6	8.7	11.3	8.2	11.8	9.2	13.9	11.4	11.1	11.9	10.9

ii) 1か月の超過勤務時間が長時間となった職員数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間超												
100時間未満	11	2	1	3	0	9	2	8	1	4	5	3
100時間以上	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

(5) 年次有給休暇の平均取得日数の状況（令和7年1月1日～令和7年12月31日）

※市長部局の状況です。

※当該期間中の新規採用職員、退職者、育児休業者、休職者、派遣職員は除いています。

・平均取得日数：12.6日

(6) 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制度の概要

・在宅勤務制度（テレワーク）の確立に向けた令和3年2月からの試行を踏まえ、令和5年度から正式に運用を開始しています。

・男性職員の育児休業等の取得を促進するため、配偶者が出産予定の男性職員に対しては、個別に仕事と家庭との両立支援制度の内容を説明するとともに、過去に育児休業を取得した男性職員に対するアンケート結果（育児休業体験談）を紹介し、積極的な制度利用を呼びかけています。