

始良市特定事業主行動計画 第5期 ～始良市職員のためのワークライフ応援プラン～

令和7年度（1年目）における効果検証



これは、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、始良市特定事業主行動計画の取組状況や目標に対する実績等について公表するものです。

計画対象は、市長部局、教育委員会部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、水道事業部、消防本部の職員であり、連名で計画を策定し、当計画策定委員会にて効果検証しております。

なお、計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間であり、計画期間中においては、必要に応じて計画の見直しを行うこととしております。

始良市 人事課

■事業効果検証の手法

特定事業主行動計画の進捗状況等の効果検証の目安として、数値目標と成果目標において、「①目標指数」と「②達成度」を算出し、「③評価ランク」により客観的に評価するものとした。

① 目標指数

算出方法は、基準値と目標値の差を計画策定年度で按分して算出するものとする。

$$\text{算出式} : \{ (\text{目標値} - \text{基準値}) / 5\text{年} \} \times \text{経過年数} + \text{基準値} = \text{目標指数}$$

※評価年度において、評価Aを達成した項目については、後年度の目標指数を調整する。

② 達成度

各年度の目標指数と各年度の実績（見込）を比較し、目標指数への達成度を算出するものとする。

$$\text{算出式} : (\text{実績} / \text{目標指数}) \times 100 = \text{達成度}$$

③ 評価ランク

各年度の達成度を基に、表のとおり5段階の評価を行うものである。

評価ランク表

評価ランク	評価基準
A	目標達成に向け、目標を上回る進捗である。 (目標指数の達成度が100以上の場合)
B	目標達成に向け、予定どおり進捗している。 (目標指数の達成度が90以上100未満の場合)
C	目標達成に向け、概ね予定どおり進捗している。 (目標指数の達成度が80以上90未満の場合)
D	目標達成に向け、改善や手段などを検討する必要がある。 (目標指数の達成度が70以上80未満の場合)
E	目標達成に向け、改善や手段の見直しなどを行う必要がある。 (目標指数の達成度が70未満の場合)

評価例)

数値目標	基準値	目標値	1年目 (実績)	2年目 (実績)	評価	
					1年目	2年目
●●●● 年間参加者数	10,000人	15,000人	11,200人	11,600人	A	B

1年目を評価する場合(1年目11,200人:基準値より1,200人の増)

目標指数の算出: $\{(15,000-10,000) / 5\} \times 1\text{年} + 10,000\text{人} = 11,000\text{人}$

達成度の算出: $(11,000 / 11,200) \times 100 = \boxed{102}$ ……よって、評価ランクA

Aランク 100以上

2年目を評価する場合(2年目11,600人:基準値より1,600人の増、1年目より400人の増)

目標指数の算出: $\{(15,000-10,000) / 5\} \times 2\text{年} + 10,000 = 12,000\text{人}$

達成度の算出: $(12,000 / 11,600) \times 100 = \boxed{96}$ ……よって、評価ランクB

Bランク 90以上100未満

始良市特定事業主行動計画の数値目標 《令和7年度～令和11年度の5年間》

大項目	具体的な主な施策や推進体制	主な数値目標		
		基準値 R6年度	目標値 R11年度	
1 出産や育児への関心を高めるために	(1) 諸制度の周知 (ア) 冊子・パンフレット等を作成し、制度の周知徹底 (イ) 研修による制度の周知徹底	1 始良市特定事業主行動計画(始良市職員のためのワークライフ応援プラン)認知度	46%	100%
		2 子育て支援・介護支援ハンドブック認知度	52%	100%
2 安心して子どもを産み育てるために	(1) 妊娠中、育児中の職員への配慮や育児休業等を取��しやすい環境づくり (ア) 安心して育児休業等を取��できる職場づくり (イ) 育児に関する諸制度の取��促進 (2) 育児休業を取��した職員の円滑な職場復帰の支援 (ア) 育児休業を取��した職員の円滑な職場復帰の支援 (3) 男性職員による積極的な制度の活用 (ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取��促進 (イ) 男性職員の育児休業の取��促進	3 女性職員の育児休業取��率	100%	100%
		4 男性職員の出産付添休暇取��率	69.7% (R5)	100%
		5 男性職員の育児参加休暇取��率	48.5% (R5)	100%
		6 男性職員の育児休業取��率	69.6% (R5)	85%
		7 時間外勤務時間数	5%削減	5%削減
		8 年次有給休暇取��日数	11.2日 (R6)	15日
3 子育てしやすい生活時間の創出のために	(1) 時間外勤務等の縮減 (ア) 事務の簡素化・合理化 (イ) 業務遂行体制の工夫・見直し (ウ) 時間外勤務(時間外在庁)の縮減 (エ) 定時退庁の周知、実施 (2) 休暇取��の推進 (ア) 年次休暇等の取��促進	9 年次有給休暇5日以上完全取��者数	78.3% (R6)	100%
		10 健康増進休暇5日完全取��者率	88.1% (R6)	100%
4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために	(1) 適正な人員確保や配置、人事異動についての配慮 (ア) 出産や子育てをしている職員の人事異動等についての配慮 (イ) 人員配置や人員不足の解消、人材確保等への取組 (2) 育児休業を取��した職員の円滑な職場復帰の支援	11 令和11年4月1日職員数	570人	602人
		12 消防職における女性職員の配置割合	2%	5%
5 すべての女性が活躍できる働きやすい職場を目指して	(1) 女性職員の採用割合 (2) 管理的地位にある女性職員の割合	13 管理的地位にある女性職員の割合	9.4%	15%

職員一人ひとりが、出産・子育てに理解のある職場を目指し、仕事と家庭を両立させ、多様なライフスタイルを持つ職員が、職場において能力を十分に発揮できるよう職場全体で支援する意識を持ち

すべての職員が安心して働ける職場環境を整備

事業効果検証シート

1	1 出産や育児への関心を高めるために
	(1) 諸制度の周知
推進体制	(ア) 冊子・パンフレット等を作成し、制度の周知徹底
	(イ) 研修による制度の周知徹底

目標指標	始良市特定事業主行動計画(始良市職員のためのワークライフ応援プラン)認知度						
------	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--

基準値 (%)	R6年度	1年目 R7年度	2年目 R8年度	3年目 R9年度	4年目 R10年度	5年目 R11年度	目標値
	46.0	実績 65.0					
各年度 目標指数	各年度基準値 10.8	56.8	67.6	78.4	89.2	100.0	
達成度		114.4					
評価		A					

要因分析	<p>① 第5期の初年度として当該計画をグループウェアにて広く職員へ周知した。</p> <p>② アンケート調査〔簡易版〕を実施した。</p> <p>③ 新採研修(4/24)及び入庁3年目研修(7/4)にて事業概要を説明した。</p> <p>④ 新任課長6名へ計画冊子を配付した。</p> <p>⑤ 休暇取得促進など職員へ周知する際、当計画に基づき取り組むものであることを明記した。</p> <p>評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。</p>
------	--

目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した①～⑤を継続的に実施する。</p> <p>(2) 今後、当計画の冊子を全課に配付し、職員がいつでも手に取って閲覧できる環境を整える。(年休簿ファイル等へ綴るなど職員の目の届きやすいところへ保管する)⇒R8以降</p>
-----------------	--

関連計画等	
-------	--

事業効果検証シート

2	1 出産や育児への関心を高めるために
	(1) 諸制度の周知
推進体制	(ア) 冊子・パンフレット等を作成し、制度の周知徹底
	(イ) 研修による制度の周知徹底

目標指標 子育て支援・介護支援ハンドブック認知度							
基準値 (%)	R6年度	1年目 R7年度 実績	2年目 R8年度	3年目 R9年度	4年目 R10年度	5年目 R11年度	目標値
		52.0	64.0				
各年度 目標指数	各年度基準値 9.6	61.6	71.2	80.8	90.4	100.0	
達成度		103.9					
評価		A					
要因分析	① 休暇制度の見直しによりハンドブックの改訂を行い、グループウェアにて広く職員へ周知した。(4月及び10月に改訂) ② 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供した。 ③ 新たな介護両立支援制度の運用に伴い、令和7年度40歳になる職員24名に対し、個人メールにてハンドブックを提供した。 評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。						
目標達成のための手段・見直し等	(1) 要因分析に記載した①～③を継続的に実施する。 (2) 今後、当計画の冊子を全課に配付し、職員がいつでも手に取って閲覧できる環境を整える。(年休簿ファイル等へ綴るなど職員の目の届きやすいところへ保管する) ⇒ R8以降						
関連計画等	第3次始良市男女共同参画基本計画						

事業効果検証シート

3	2 安心して子どもを産み育てるために
	(1) 妊娠中、育児中の職員への配慮や育児休業等を取得しやすい環境づくり
推進体制	(ア) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

目標指標 女性職員の育児休業取得率							
基準値 (%)	R5年度	1年目 R6年度 実績	2年目 R7年度	3年目 R8年度	4年目 R9年度	5年目 R10年度	目標値
	100.0	100.0					100.0
各年度 目標指数	各年度基準値 0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
達成度		100.0					
評価		A					
要因分析	① 令和6年度における育児休業取得者は15人(うち女性消防職は1人)であった。 ② ①のうち新たな育児休業取得者は7人(うち女性消防職は1人)であった。 評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。						
目標達成のための手段・見直し等	(1) 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供する。⇒R7から実施 (2) 所属長により、育休復帰支援マニュアルを活用した対象者への面談を実施し、育休取得の促進を図る。⇒R7.10から運用 (3) 育児休業に伴い未執行となる給与等の予算の活用を検討する。(代替職員/会計年度任用職員への人件費や、サポートする職員への時間外勤務手当など)						
関連計画等							

事業効果検証シート

4	2 安心して子どもを産み育てるために
	(3) 男性職員による積極的な制度の活用
推進体制	(ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

目標指標 男性職員の出産付添休暇取得率							
基準値 (%)	R5年	1年目 R6年	2年目 R7年	3年目 R8年	4年目 R9年	5年目 R10年	目標値
		69.7	実績 100.0				
各年度 目標指数	各年度基準値 6.1	75.8	81.8 100	87.9 100	93.9 100	100.0	
達成度		132.0					
評価		A					
要因分析	① 一般行政職においては、対象者として男性12人中12人の取得があった。 ② 消防職においては、対象者として男性8人中8人の取得があった。 評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。 【補足】 出産付添休暇 要件等：妻の出産に伴う入院等の付き添い等のため取得可 期間等：出産に係る入院等の日から出産後2週間を経過する日までに於ける7日以内（R7.4.1から2日間だったものが7日間へ拡充）						
目標達成のための手段・見直し等	(1) 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供する。⇒R7から実施 (2) 所属長により、育休復帰支援マニュアルを活用した対象者への面談を実施し、当該休暇の取得促進を図る。⇒R7.10から運用 (3) 今後、男性育休取得者による取得事例の紹介を行い、これから休暇を取得しようとする男性職員へのアドバイスや後押しへと繋げる。⇒R8.4以降 (4) 当該休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや職場環境の整備に取り組む。 ■目標指数の見直し 令和6年度において目標を達成（100%）したことを受け、令和7年度以降の各年度の目標指数を完全取得の「100」とする。						
関連計画等	男女共同参画基本計画						

事業効果検証シート

5	2 安心して子どもを産み育てるために
	(3) 男性職員による積極的な制度の活用
推進体制	(ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

目標指標 男性職員の育児参加休暇取得率							
基準値 (%)	R5年	1年目 R6年 実績	2年目 R7年	3年目 R8年	4年目 R9年	5年目 R10年	目標値
	48.5	80.0					100.0
各年度 目標指数	各年度基準値 10.3	58.8	69.1	79.4	89.7	100.0	
達成度		136.1					
評価		A					
要因分析	<p>① 一般行政職は、対象者として男性12人中8人の取得（66.7%）であった。 ② 消防職は、対象者として男性8人中8人の取得（100%）があった。 よって、①②計男性20人中16人の取得（80%）であった。</p> <p>評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。</p> <p>【補足】育児参加休暇 要件等：妻が出産する男性職員が、当該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男性職員が、これらの子の養育（授乳、付添、保育園送迎など）のために取得可 期間等：出産予定6週間前から出産後1年までに5日以内</p>						
目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供する。⇒R7から実施 (2) 所属長により、育休復帰支援マニュアルを活用した対象者への面談を実施し、当該休暇の取得促進を図る。⇒R7.10から運用 (3) 今後、男性育休取得者による取得事例の紹介を行い、これから休暇を取得しようとする男性職員へのアドバイスや後押しへと繋げる。⇒R8.4以降 (4) 当該休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや職場環境の整備に取り組む。</p>						
関連計画等	男女共同参画基本計画						

事業効果検証シート

6	2 安心して子どもを産み育てるために
	(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
推進体制	(イ) 男性職員の育児休業の取得促進

目標指標 男性職員の育児休業取得率							
基準値 (%)	R5年度	1年目 R6年度	2年目 R7年度	3年目 R8年度	4年目 R9年度	5年目 R10年度	目標値
	69.6	実績 60.0					85.0
各年度 目標指数	各年度基準値 3.1	72.7	75.8	78.8	81.9	85.0	
達成度		82.6					
評価		C					
要因分析	① 一般行政職は、対象者として男性12人中5人の取得（41.7%）であった。 ② 消防職は、対象者として男性8人中7人の取得（87.5%）であった。 よって、①②計男性20人中12人の取得（60%）であった。 評価ランクは「C」であり、前年度の数値を下回る結果となった。						
目標達成のための手段・見直し等	(1) 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供する。⇒R7から実施 (2) 所属長により、育休復帰支援マニュアルを活用した対象者への面談を実施し、業務分担の見直しや割振りと併せて、当該休暇の取得促進を図る。 ⇒R7.10から運用 (3) 今後、男性育休取得者による取得事例の紹介を行い、これから休暇を取得しようとする男性職員へのアドバイスや後押しへと繋げる。⇒R8.4以降 (4) 当該休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや職場環境の整備に取り組む。 (5) 育児休業に伴い未執行となる給与等の予算を活用する。						
関連計画等	男女共同参画基本計画						

事業効果検証シート

7	3 子育てしやすい生活時間の創出のために
	(1) 時間外勤務等の縮減
推進体制	(ア) 事務の簡素化・合理化
	(イ) 業務遂行体制の工夫・見直し
	(ウ) 時間外勤務（時間外在庁）の縮減
	(エ) 定時退庁の周知、実施

目標指標	時間外勤務時間数（△5%）
------	---------------

基準値 (h/人)	R5年度	1年目 R6年度	2年目 R7年度	3年目 R8年度	4年目 R9年度	5年目 R10年度	目標値
	82	実績 96.0					
各年度 目標指数	各年度基準値 (0.8)	81.2	80.4	79.6	78.8	78.0	
達成度		84.6					
評価		C					

要因分析	<p>対前年度と比較すると、4月、7月、10月が増加傾向にあった。そのうち、10月（4,000h）の増加は参院選に伴うものと思慮される。</p> <p>【参考：管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの時間外勤務実績の推移】</p> <table border="1" style="font-size: small;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>総時間外</th> <th>対象職員数</th> <th>時間外実績（年間・1か月）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>R5年度</td> <td>41,886h</td> <td>511人</td> <td>82h/人 ・ 6.8h/人</td> </tr> <tr> <td>R6年度</td> <td>49,199h</td> <td>511人</td> <td>96h/人 ・ 8.0h/人</td> </tr> </tbody> </table> <p>※対前年比（一人当たり）：82h/96h×100=17%増</p> <p>評価ランクは「C」であり、前年度の数値を下回る結果となった。</p>	年度	総時間外	対象職員数	時間外実績（年間・1か月）	R5年度	41,886h	511人	82h/人 ・ 6.8h/人	R6年度	49,199h	511人	96h/人 ・ 8.0h/人
年度	総時間外	対象職員数	時間外実績（年間・1か月）										
R5年度	41,886h	511人	82h/人 ・ 6.8h/人										
R6年度	49,199h	511人	96h/人 ・ 8.0h/人										

目標達成のための手段・見直し等	<ol style="list-style-type: none"> (1) 時間外勤務を減らす雰囲気醸成や時差出勤制度の積極的な活用 ※新たに育児や介護、勤務間インターバルとしても使用が可能 ⇒R7.4から（試行） (2) 定時退庁日における館内放送の継続実施⇒R7.7から実施 (3) 定員管理計画等に基づく適正な人員の確保 (4) 所属長による配下職員の在庁時間管理⇒R7.4から部長経由で情報提供 (5) 今後、窓口開庁時間の短縮を検討 (6) 今後、DX担当部署を明確にし、全庁的に事務の簡素・合理化、DX化に取り組む。
関連計画等	

事業効果検証シート

8	3 子育てしやすい生活時間の創出のために
	(2) 休暇取得の推進
推進体制	(ア) 年次休暇等の取得促進

目標指標 年次有給休暇取得日数							
基準値 (日)	R6	1年目 R7	2年目 R8	3年目 R9	4年目 R10	5年目 R11	目標値
	11.2	実績 11.8					15.0
各年度 目標指数	各年度基準値 0.8	12.0	12.7	13.5	14.2	15.0	
達成度		98.7					
評価		B					
要因分析	<p>① 4月のGW前に「大型連休等を休暇取得促進期間と位置づけ」休暇取得促進をグループウェアにて広く職員へ周知し、年間を通し計画的に休暇を取得するよう促した。</p> <p>評価ランクは「B」であり、前回より目標達成に向け進捗しているものの、各年度の目標指数を下回る結果となった。</p>						
目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した①の取組を継続的に実施する。 (2) 6月に休暇付与後半年経過に伴い全所属長へ年休及び健康増進休暇の取得状況の確認及び計画的な取得促進を依頼する。⇒R7から実施 (3) 6月に「夏季期間は休暇促進期間」、10月は「年次有給休暇取得促進月間」である旨をグループウェアにて広く職員へ周知し取得を促す。⇒R7から実施 (4) 所属ごとの年休取得状況を取りまとめ、各部長へ情報提供を行う。⇒R8以降 (5) 職場の雰囲気醸成、取得しやすい環境づくりを行う。</p>						
関連計画等							

事業効果検証シート

9	3 子育てしやすい生活時間の創出のために
	(2) 休暇取得の推進
推進体制	(ア) 年次休暇等の取得促進

目標指標 年次有給休暇5日以上取得者率							
基準値 (%)	R6	1年目 R7	2年目 R8	3年目 R9	4年目 R10	5年目 R11	目標値
	78.3	実績 85.8					100.0
各年度 目標指数	各年度基準値 4.3	82.6	87.0	91.3	95.7	100.0	
達成度		103.8					
評価		A					
要因分析	<p>① 4月のGW前に「大型連休等を休暇取得促進期間と位置づけ」休暇取得促進をグループウェアにて広く職員へ周知し、年間を通し計画的に休暇を取得するよう促した。</p> <p>評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。</p>						
目標達成のための手段 ・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した①の取組を継続的に実施する。</p> <p>(2) 6月に休暇付与後半年経過に伴い全所属長へ年休及び健康増進休暇の取得状況の確認及び計画的な取得促進を依頼する。⇒R7から実施</p> <p>(3) 6月に「夏季期間は休暇促進期間」、10月は「年次有給休暇取得促進月間」である旨をグループウェアにて広く職員へ周知し取得を促す。⇒R7から実施</p> <p>(4) 所属ごとの年休取得状況を取りまとめ、各部長へ情報提供を行う。⇒R8以降</p> <p>(5) 職場の雰囲気醸成、取得しやすい環境づくりを行う。</p>						
関連計画等							

事業効果検証シート

10	3 子育てしやすい生活時間の創出のために
	(2) 休暇取得の推進
推進体制	(ア) 年次休暇等の取得促進

目標指標 健康増進休暇5日完全取得者率							
基準値 (%)	R6	1年目 R7 実績	2年目 R8	3年目 R9	4年目 R10	5年目 R11	目標値
		88.1	88.0				
各年度 目標指数	各年度基準値 2.4	90.5	92.9	95.2	97.6	100.0	
達成度		97.3					
評価		B					
要因分析	<p>① 4月のGW前に「大型連休等を休暇取得促進期間と位置づけ」休暇取得促進をグループウェアにて広く職員へ周知し、年間を通し計画的に休暇を取得するよう促した。</p> <p>評価ランクは「B」であり、前回とほぼ同率であり、各年度の目標指数を下回る結果となった。</p>						
目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した①の取組を継続的に実施する。 (2) 6月に休暇付与後半年経過に伴い全所属長へ年休及び健康増進休暇の取得状況の確認及び計画的な取得促進を依頼する。⇒R7から実施 (3) 6月に「夏季期間は休暇促進期間」、10月は「年次有給休暇取得促進月間」である旨をグループウェアにて広く職員へ周知し取得を促す。⇒R7から実施 (4) 所属ごとの年休取得状況を取りまとめ、各部長へ情報提供を行う。⇒R8以降 (5) 職場の雰囲気醸成、取得しやすい環境づくりを行う。</p>						
関連計画等							

事業効果検証シート

11	4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために
	(1) 適正な人員確保や配置、人事異動についての配慮
推進体制	(ア) 出産や子育てをしている職員の人事異動等についての配慮
	(イ) 人員配置や人員不足の解消、人材確保等への取組

目標指標 令和11年4月1日職員数							
基準値 (人)	R6	1年目 R7	2年目 R8	3年目 R9	4年目 R10	5年目 R11	目標値
	570	実績 577					602
各年度 目標指数	各年度基準値 6.4	576.4	582.8	589.2	595.6	602.0	
達成度		100.1					
評価		A					
要因分析	<p>① 令和6年度退職者17名（普通退職13名、60歳到達退職4名、定年退職なし）に対し、令和7年4月1日新規採用は28名（割愛職員等を除く）であった。</p> <p>② 始良市定員管理計画のもと、始良市職員採用試験委員会にて計画的に職員を採用している。</p> <p>③ 鹿児島大学等への学校訪問の実施⇒R7は7校訪問</p> <p>④ マイナビ等の就職活動情報サイトへの活用や新聞広告を活用した採用試験案内の実施</p> <p>⑤ 大学生等を対象とした市独自のお仕事セミナーの開催⇒R7.3実施（12名参加）</p> <p>評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。</p>						
目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した②～⑤の取組を継続的に実施する。</p> <p>(2) 育児休業の取得実績の分析を行い、職場で不足する職員数のあり方について検討する。</p>						
関連計画等							

事業効果検証シート

12	5 すべての女性が活躍できる働きやすい職場を目指して
	(1) 女性職員の採用割合
推進体制	女性が活躍できる職場であること広く周知 職員採用試験など多くの受験者が募れるよう学校訪問等の実施 分遣所など女性が勤務しやすい職場環境を整備

目標指標		消防職における女性職員の配置割合					
基準値 (%) 4/1現在	R6	1年目 R7 実績	2年目 R8	3年目 R9	4年目 R10	5年目 R11	目標値
	2.0	2.9					5.0
各年度 目標指数	各年度基準値 0.6	2.6	3.2	3.8	4.4	5.0	
達成度		111.5					
評価		A					
要因分析	<p>①令和7年4月1日現在、消防職員102人中、女性は3人(2.9%)であった。 ※女性3人のうち1人は市長部局から出向</p> <p>②女性が活躍できる職場であることをHP等で広く周知した。</p> <p>③9月に消防本部において、女性消防吏員が働き続けやすい環境をつくるための効果的な取組や職員の意識改革などをテーマにした女性消防吏員活躍推進研修会を実施した。</p> <p>④新規採用職員募集のポスターに女性消防士を登用し、性別を問わず受験可能な旨をPRした。 (結果としては、女性の消防職の受験者はいなかった。)</p> <p>評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。</p>						
目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した②～④を継続的に実施する。</p> <p>(2) 市HPへ、ルーキーからのメッセージとして、女性消防職からのメッセージを新たに掲載する。</p> <p>(3) 分遣所等の改修の際は、女性が勤務しやすい職場環境を整備する。</p>						
関連計画等	男女共同参画基本計画						

事業効果検証シート

13	5 すべての女性が活躍できる働きやすい職場を目指して
	(2) 管理的地位にある女性職員の割合
推進体制	各役割段階における女性の人材確保を念頭に置いた人材育成 女性職員を対象とする研修や外部研修への女性職員の派遣 女性が勤務しやすい職場環境を整備

目標指標		管理的地位にある女性職員の割合					
基準値 (%) 4/1現在	R6	1年目 R7 実績 9.4	2年目 R8	3年目 R9	4年目 R10	5年目 R11	目標値
	9.4	9.4					15.0
各年度 目標指数	各年度基準値 1.1	10.5	11.6	12.8	13.9	15.0	
達成度		89.4					
評価		C					
要因分析	<p>①令和6年度において、女性職員を対象とした研修として、女性職員キャリアデザイン研修に1名参加した。</p> <p>②鹿児島県東京事務所へ女性職員を1名派遣した。</p> <p>③鹿児島市との人事交流において女性職員を1名派遣した。</p> <p>(参考) 令和7年度新規採用職員の男女比 一般行政職 男12人、女12人(女性割合50%) 消防職 男4人、女0人(女性割合0%) ※女性消防職の応募なし 計 男16人、女12人(女性割合43%)</p> <p>評価ランクは「C」であり、前年度と同率で、各年度の目標指数を下回る結果となった。</p>						
目標達成のための手段・見直し等	<p>(1) 要因分析に記載した①～③の取組を継続的に実施する。</p> <p>(2) 係長・課長補佐・課長の各役割段階における女性の人材確保を念頭に置いた人材育成を行うとともに、引き続き、女性が勤務しやすい職場環境を整備する。</p>						
関連計画等	第3次始良市男女共同参画基本計画						

始良市特定事業主行動計画の評価一覧 <<令和7年度～令和11年度の5年間>>

上段：実績
中段：目標指標
下段：評価

主な数値目標	基準値	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	目標値
	R6年度						R11年度
1 始良市特定事業主行動計画(始良市職員のためのワークライフ応援プラン)認知度	46%	65					100%
		56.8	67.6	78.4	89.2	100	
		A					
2 子育て支援・介護支援ハンドブック認知度	52%	64					100%
		61.6	71.2	80.8	90.4	100	
		A					
3 女性職員の育児休業取得率	100%	100					100%
		100	100	100	100	100	
		A					
4 男性職員の出産付添休暇取得率	69.7% (R5)	100					100%
		75.8	81.8	87.9	93.9	100	
		A					
5 男性職員の育児参加休暇取得率	48.5% (R5)	80					100%
		58.8	69.1	79.4	89.7	100	
		A					
6 男性職員の育児休業取得率	69.6% (R5年度)	60					85%
		72.7	75.8	78.8	81.9	85	
		C					
7 時間外勤務時間数	5%削減 (82h) (R5年度)	96					5%削減
		81.2	80.4	79.6	78.8	78	
		C					
8 年次有給休暇取得日数	11.2日 (R6)	11.8					15日
		12.0	12.7	13.5	14.2	15	
		B					
9 年次有給休暇5日以上 完全 取得者数	78.3% (R6)	85.8					100%
		82.6	87.0	91.3	95.7	100	
		A					
10 健康増進休暇5日完全取得者率	88.1% (R6)	88					100%
		90.5	92.9	95.2	97.6	100	
		B					
11 令和11年4月1日職員数	570人	577					602人
		576.4	582.8	589.2	595.6	602	
		A					
12 消防職における女性職員の配置割合	2%	2.9					5%
		2.6	3.2	3.8	4.4	5	
		A					
13 管理的地位にある女性職員の割合	9.4%	9.4					15%
		10.5	11.6	12.8	13.9	15	
		C					

5段階評価

A評価	8					
B評価	2					
C評価	3					
D評価	-					
E評価	-					
計	13					

事業効果検証シート

【参考資料：年度の場合】

4	2 安心して子どもを産み育てるために
	(3) 男性職員による積極的な制度の活用
推進体制	(ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

目標指標		男性職員の出産付添休暇取得率					
基準値 (%)	R5年度	1年目 R6年度 実績	2年目 R7年度	3年目 R8年度	4年目 R9年度	5年目 R10年度	目標値
	75.0	100.0					100.0
各年度 目標指数	各年度基準値		100	100	100		
	5.0	80.0	85.0	90.0	95.0	100.0	
達成度		125.0					
評価		A					
要因分析	① 一般行政職においては、対象者として男性11人中11人の取得があった。 ② 消防職においては、対象者として男性8人中8人の取得があった。 評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。 【補足】出産付添休暇 要件等：妻の出産に伴う入院等の付き添い等のため取得可 期間等：出産に係る入院等の日から出産後2週間を経過する日までに於ける7日以内（R7.4.1から2日間だったものが7日間へ拡充）						
目標達成のための手段・見直し等	(1) 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供する。⇒R7から実施 (2) 所属長により、育休復帰支援マニュアルを活用した対象者への面談を実施し、当該休暇の取得促進を図る。⇒R7.10から運用 (3) 今後、男性育休取得者による取得事例の紹介を行い、これから休暇を取得しようとする男性職員へのアドバイスや後押しへと繋げる。⇒R8.4以降 (4) 当該休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや職場環境の整備に取り組む。 ■目標指数の見直し 令和6年度において目標を達成（100%）したことを受け、令和7年度以降の各年度の目標指数を完全取得の「100」とする。						
関連計画等	男女共同参画基本計画						

事業効果検証シート

【参考資料：年度の場合】

5	2 安心して子どもを産み育てるために
	(3) 男性職員による積極的な制度の活用
推進体制	(ア) 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進

目標指標 男性職員の育児参加休暇取得率							
基準値 (%)	R5年度	1年目 R6年度 実績	2年目 R7年度	3年目 R8年度	4年目 R9年度	5年目 R10年度	目標値
	66.7	84.2					100.0
各年度 目標指数	各年度基準値 6.7	73.4	80.0	86.7	93.3	100.0	
達成度		114.8					
評価		A					
要因分析	① 一般行政職は、対象者として男性11人中8人の取得があった。 ② 消防職は、対象者として男性8人中8人の取得があった。 よって、①②計男性19人中16人の取得（84.2%）であった。 評価ランクは「A」であり、目標達成に向け1年目の目標値を上回る進捗である。 【補足】育児参加休暇 要件等：妻が出産する男性職員が、当該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男性職員が、これらの子の養育（授乳、付添、保育園送迎など）のために取得可 期間等：出産予定6週間前から出産後1年までに5日以内						
目標達成のための手段・見直し等	(1) 育児休暇・休業プランを提出した職員に対し、個人メールにてハンドブックを提供する。⇒R7から実施 (2) 所属長により、育休復帰支援マニュアルを活用した対象者への面談を実施し、当該休暇の取得促進を図る。⇒R7.10から運用 (3) 今後、男性育休取得者による取得事例の紹介を行い、これから休暇を取得しようとする男性職員へのアドバイスや後押しへと繋げる。⇒R8.4以降 (4) 当該休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや職場環境の整備に取り組む。						
関連計画等	男女共同参画基本計画						