

【女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく】

第3次安来市特定事業主行動計画 (前期計画)

～子育てとキャリアの両立応援プラン～

令和8年3月

安 来 市

はじめに

急速な少子化の進行や、家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援対策の充実が一層求められています。国、地方公共団体及び事業主が一体となって対策を推進し、次代を担う子どもが健やかに生まれ育つ社会の形成を図るため、平成15年7月に施行された「次世代育成支援対策推進法」は、平成26年の改正により10年間延長されたのち、さらに令和6年の改正により、さらに10年間延長されました。

また、平成27年9月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」も、令和7年の改正により、期間が令和7年度末から令和17年度末までの10年間延長され、地方公共団体や事業主が自らの課題を把握し、改善に向けた目標を定めて取り組むことが引き続き求められています。

少子化の進行は深刻さを増しており、子育て世帯を取り巻く環境も大きく変化しています。共働き家庭の増加、長時間労働の是正や柔軟な働き方の推進、男性の育児参画の促進、さらには子どもの貧困対策や地域での子育て支援など、行政と社会全体で取り組むべき課題は多様化しています。こうした中で、職員一人ひとりが家庭と仕事を両立しながら、その能力を十分に発揮できる環境を整備することは、安来市の組織力の向上にもつながる重要な課題です。

本市では、これまで平成19年4月に「第1次安来市特定事業主行動計画」を策定し、その後、平成28年3月に平成28年度から令和2年度までを期間とする「第2次安来市特定事業主行動計画（前期）」を、さらには「第2次安来市特定事業主行動計画（後期）」として令和3年度から令和7年度までの期間、職員の仕事と家庭の両立支援や男女がともに活躍できる職場づくりを進めてきました。

今回、これまでの取組状況の検証と課題を踏まえ、「第3次安来市特定事業主行動計画（前期）」を策定し、引き続き次世代育成支援及び女性活躍推進に関する取組を進め、すべての職員が安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んでいくこととします。

令和8年3月

安来市長
安来市議会議長
安来市教育委員会
安来市選挙管理委員会
安来市公平委員会
安来市代表監査委員
安来市農業委員会
安来市消防長
安来市病院事業管理者

I 計画の位置づけ

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定する特定事業主行動計画であり、職員の仕事と家庭の両立支援、女性活躍の推進、働き方改革を推進するものです。

また、安来市人材育成基本方針とも整合を図りながら実施します。

II 計画期間

第3次安来市特定事業主行動計画は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とします。

その前半の期間である令和8年4月1日から令和13年3月31日までを前期計画、後半の期間である令和13年4月1日から令和18年3月31日までを後期計画とし、前期・後期ごとに計画を見直していきます。

III 推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍に関する取組を効果的に推進するため、「特定事業主行動計画推進委員会」を設け、本行動計画の実施状況にかかる進行管理等を行います。
- (2) 人事担当課は、職員に対し本行動計画の周知徹底を図るとともに、仕事子育ての両立等に関する相談や情報提供を行う窓口を設置し、行動計画が円滑に実施できるよう努めます。
- (3) 各所属長は、本行動計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して本計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員のワークライフバランスを図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

IV 具体的な内容

1 職員の職場環境に関するもの

(1) 子育てに関連する各種制度の周知徹底及び職員への配慮

- ① 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制度、出産費用の給付等の経済的支援措置、育児休業、妻の出産補助休暇など子育てに関する各種制度についての説明会の開催や「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」等により

周知を図ります。

- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにします。

(2) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業の取得促進

① 男性職員の「育児休業」の取得促進

本市における男性職員の育児休業取得は、平成26年度の初取得以降、休業期間の違いはあるものの徐々に増え、男性の育児参加への意識も高まっています。国では、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略方針」により、2025年に1週間以上の取得率85%、2030年に2週間以上の取得率85%という目標が示されています。

本市としても取得率向上を図るため、男性職員の育児休業に関する目標値を設定し、計画的に取り組んでいきます。また、職場の協力体制の強化や意識改革を進め、男性職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを推進します。これらの取組を通じて、男性職員の育児参加を促し、より働きやすい職場環境の実現を目指します。

《目標》 男性の育児休業取得率

取得期間2週間以上 **85%** (令和12年度)

② 男性職員の「子の養育休暇¹」、「妻の出産補助休暇²」の取得促進

第2次計画でも促進してきましたが、この5年間の平均でも6割程度に留まっており、まだ目標には至っていません。今後は、これまでと同じ目標取得率を据え置きつつ、その達成に向けて取組を一層強化します。対象職員のみならず管理職を含む職場全体で取得を後押しできるよう、研修等による周知の徹底を図るとともに、職場内の応援体制の整備を進め、休暇取得を促進します。

《目標》 男性の育児休業取得率

対象者に対する「子の養育休暇」取得者の割合 **100%**
対象者に対する「妻の出産補助休暇」取得者の割合 **100%**
上記休暇の合計取得日数 **5日以上**

(3) 職場環境の充実及び情報提供

① 職員が育児休業を実際に取得することになった場合には、業務に支障が出ないように、

¹職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合で、その出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間において、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(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間

²職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 職員の妻が出産するため病院等に入院する日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における3日の範囲内の期間

人事異動や臨時的任用制度、会計年度任用職員制度の利用による代替要員の確保や業務分担の見直しなど、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

- ② 新規採用職員、管理職員等に対して特定事業主行動計画をはじめ、出産・子育てを支援するための制度や情報の周知徹底を図ります。
- ③ 育児休業中の職員は職場から離れていますので、孤独に感じたり、職場復帰について不安になりがちです。休業期間中も円滑な職場復帰のため、業務や育児の状況等について相互に連絡を取り合うように努めます。
- ④ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかることに加え、子どものことで急な対応を迫られる場面もあります。業務分担などについて事前によく検討し、職場全体でサポートしていきます。

(4) 柔軟な働き方の推進

- ① 「安来市職員の時差出勤制度³」について、制度内容の周知を図るとともに、職場の実情に応じて適切な運用に努めます。
- ② 業務の効率化や多様な働き方への対応を図るため、テレワークの活用を推進し、職員が安心して利用できる環境整備に取り組みます。

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろんのこと、全ての職員の願いでもあります。そこで、職員の健康保持の推進やワークライフバランスの実現の観点からも、以下の取り組みを通して、より一層の時間外勤務の縮減を図っていきます。

- ① 水曜日、金曜日を「ノー残業デー」として、定時退庁を促します。
- ② 時間外勤務をしなければならない時は、管理職に業務内容を報告相談した上で、命令を受けて行います。
- ③ 新たに事業を企画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、業務量の削減、合理化を図るとともに、民間への業務委託や、AI、RPA等のデジタル技術の活用等により効率化に努めます。
- ④ 週休日の振替及び休日の代休指定について、所属長及び職員への周知徹底を図り、その確実な取得を行います。
- ⑤ 会議、打ち合わせを行う場合には、電子メール、庁内LANなどを活用し、資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう努めます。
- ⑥ 公務能率の向上を図るため、管理職員のマネジメント能力の向上を進めて行きます。
- ⑦ 職場において、適宜必要に応じて業務分担等を見直すことにより、時間外勤務の平準化を図ります。
- ⑧ 人的応援が必要な業務については、課内や部内での協力体制を確保するとともに、必要に応じて全庁的な応援体制を調整し、業務の適切な分担と効率的な遂行を図ります。

³1日の勤務時間を変更せず、始業又は終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げることにより、安来市職員の勤務時間に関する規程(平成16年安来市訓令第34号)第1条に定める勤務時間と異なる勤務時間を割り振ること。

＜目標＞ 職員一人あたりの月平均時間外勤務時間

一人あたりの月平均時間外勤務時間（管理職外） 8時間以内

（6）年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得については、第2次計画においても促進してきたところですが、令和2年度以降は年間14日前後で推移しており、依然として目標値には達していません。

また、働き方改革関連法に伴う労働基準法の改正により、年次有給休暇が10日以上付与される職員については、年5日の取得時季指定が義務付けられています。⁴

さらに、子育てを行う職員が、子どもの出生、保育所（認定こども園）や学校等の行事、病気等に際して年次有給休暇を取得しやすくするためには、職場全体で理解と協力を深め、取得に抵抗感を抱かない雰囲気醸成することが重要です。

このため、子育て中の職員を含む全職員を対象に改めて目標取得率を設定するとともに、以下の取組を通じて年次有給休暇の更なる取得促進を図ります。

① 取得状況の把握と所属長による取得促進の働きかけ

年次有給休暇の取得がゼロ、または取得日数が少ない職員に対して、所属長が取得を促す働きかけを行います。

また、職員の休暇取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、必要に応じて所属長へのヒアリングを実施し、改善に向けた指導・助言を行います。

② 繁忙期に配慮した会議等の開催自粛

ゴールデンウィークやお盆期間等、職員が休暇取得を希望しやすい時期には、会議等の開催を極力控えるなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

＜目標＞ 年次有給休暇の取得率

年間16日以上 80%（四半期毎の「年次有給休暇」取得日数4日以上）
取得日数が5日以上の職員割合 100%

＜好事例＞

- ① 週休日、休日又は夏季休暇、年末年始の期間に連続させて取得する
- ② 家族の誕生日や記念日にアニバーサリー休暇として取得する
- ③ 子どもの参観日、PTA活動等の学校行事に取得する（入学式、卒業式等の式典は「子の看護等休暇」として取得可）
- ④ 子ども・子育てに関する地域貢献活動に取得する

（7）「子の看護等休暇⁵」の取得促進

中学校へ入る前の子どもが急に病気になったり、看護が必要になった場合に、職員が安

⁴任命権者は、年次有給休暇（1年の付与日数が10日以上である職員）の日数のうち5日については、一の年において、職員の見解を聴取し、その意見を尊重した上で、時季を定めることにより取得させなければならない。（安来市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第6号）

⁵中学校就学までの子を養育する職員が、その子の負傷や疾病が原因による看護、感染予防等のための学校の臨時休業、子の行事参加（入園式・卒園式・入学式・卒業式）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1年につき5日（中学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する場合にあっては、10日）を超えない範囲内で必要と認める期間

心して休暇を取得できるよう、職場全体でしっかり支援します。

また、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも業務に支障が出ないように調整を図ります。

(8) ハラスメント防止と対策の推進

① パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント対策

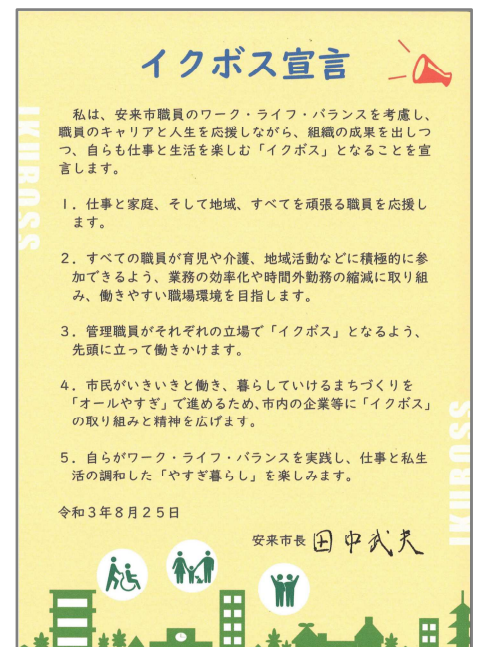
ハラスメントは職員の能力発揮を妨げ、公務の能率を低下させる原因になります。さらに職場の士気を低下させメンタルヘルスにも深刻な影響を及ぼします。「安来市ハラスメント防止に関する規程」に基づき、ハラスメント防止対策に積極的に取り組んでいきます。

② カスタマーハラスメントに関する対策

カスタマーハラスメントに対して組織として毅然とした対応を行います。また、組織全体としてカスタマーハラスメントに対する意識の向上を図るため研修を行うとともに、事案の報告、共有化を図ります。

(9) イクボス宣言の推進

令和3年に市長が「イクボス宣言」を行ったことを踏まえ、管理職が部下の仕事と家庭の両立を積極的に支援するとともに、自らも働き方改革を実践する「イクボス」として行動することを推進します。これにより、職員が安心して働くことができる職場環境の整備を進め、組織全体の働き方改革を一層促進します。



2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

① 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等の接遇の向上を図り、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

② 施設利用者等の実情を勘案して、公共施設の改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置などに努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動等の貢献

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるように努めます。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本市では、女性職員の活躍をさらに推進し、活力ある安来市の実現に向け、地域の実情や住民ニーズを把握した実効性のある施策の充実に努めるため、以下の取組を進めます。

(1) 女性職員の採用及び登用

女性職員の採用や管理職登用を積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

《目標》 管理職に占める女性の割合

令和12年4月1日時点 30%以上

《目標》 消防吏員に占める女性の割合

令和12年4月1日時点 3%

(2) 女性職員の働き方とキャリア支援の推進

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員向けの多様な働き方に関するセミナーやキャリアデザイン研修などへの参加を呼びかけます。

女性職員が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験の積み重ねが非常に重要であることから、子育て中の職員であっても、本人との面談等により業務分担を行うなど、これらに配慮した人事異動及び人員配置に努めます。

さらに、女性職員が安心して相談・助言を受けながらキャリア形成に取り組めるよう、メンター制度の導入を検討します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

男女問わず全ての職員が、仕事と家庭を両立しながら能力を発揮できるよう、長時間労働の是正やテレワーク・時差出勤など柔軟な勤務制度の活用促進、業務の効率化による負担軽減などを通じて、男女がともに働きやすい職場づくりを進めます。

【各種資料】

令和7年度男女別職員数

職員数	691	構成比
男性	374	54.1%
女性	317	45.9%

※再任用職員を含む。

令和7年度部署別男女別職員数

区分 部署	職員計		男性職員		女性職員		対人数 女性比率 (全体)	対人数 女性比率 (管理職)
	職員計	内管理職計	一般	管理職	一般	管理職		
政策推進部	31	6	12	4	13	2	48.4%	33.3%
総務部	46	8	26	7	12	1	28.3%	12.5%
市民生活部	72	12	36	10	24	2	36.1%	16.7%
健康福祉部	137	19	24	5	94	14	78.8%	73.7%
(保育所・認定こども園・子育て支援センター、通級指導教室を除く)	59	7	19	5	21	2	39.0%	28.6%
農林水産部	20	4	13	4	3	0	15.0%	0.0%
建設部	44	8	31	6	5	2	15.9%	25.0%
上下水道部	29	5	19	4	5	1	20.7%	20.0%
会計・議会・選管・農委・監査・公平	17	6	7	5	4	1	29.4%	16.7%
教育委員会事務局教育部	36	9	16	5	11	4	41.7%	44.4%
(幼稚園・こども園・小学校を除く)	30	7	16	5	7	2	30.0%	28.6%
消防本部	93	16	76	16	1	0	1.1%	0.0%
市立病院	166	22	34	14	110	8	71.1%	36.4%
合計	691	115	294	80	282	35	45.9%	30.4%

令和7年度管理職登用率

管理職数	115	登用率
男性	80	69.6%
女性	35	30.4%

※女性職員の管理職登用率は、30%を目指します。

女性職員採用の占める割合

年度	R4	R5	R6	R7
採用職員数(人)	31	25	24	20
女性職員数(人)	18	14	10	9
採用率(%)	58.1%	56.0%	41.7%	45.0%

①採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和6年度			令和7年度		
	採用者数	内女性	割合	採用者数	内女性	割合
職種						
一般事務職	11	5	45.5%	7	1	14.3%
専門職	2	1	50.0%	1		0.0%
技術職	2	1	50.0%	-	-	-
消防職	4	0	0.0%	3	0	0.0%
市立病院	11	7	63.6%	12	7	58.3%
全職員	30	14	46.7%	23	8	34.8%

※技術職：土木技師、建築技師

※専門職：保健師、幼稚園教諭・保育士、調理師

②退職した職員の男女別割合

退職者（自己都合退職）の男女別割合

区分	令和5年度				令和6年度					
	退職者数	男性	割合	女性	割合	退職者数	男性	割合	女性	割合
職種										
一般事務職	2		0.0%	2	100.0%	4	3	75.0%	1	25.0%
専門職	1		0.0%	1	100.0%	5		0.0%	5	100.0%
技術職	-	-	-	-	-	2	2	100.0%	-	-
消防職	3	3	100.0%	-	-	-	-	-	-	-
市立病院	7	2	28.6%	5	71.4%	6	1	16.7%	5	83.3%
全職員	13	5	38.5%	8	61.5%	17	6	35.3%	11	64.7%

退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

区分	令和5年度				令和6年度					
	退職者数	男性	割合	女性	割合	退職者数	男性	割合	女性	割合
年齢区分										
～29歳	3	1	33.3%	2	66.7%	6	2	33.3%	4	66.7%
30～39歳	3	1	33.3%	2	66.7%	5	2	40.0%	3	60.0%
40～49歳	1	1	100.0%		0.0%	1		0.0%	1	100.0%
50～59歳	4		0.0%	4	100.0%	3	1	33.3%	2	66.7%
60歳～	2	2	100.0%		0.0%	2	1	50.0%	1	50.0%
全職員	13	5	38.5%	8	61.5%	17	6	35.3%	11	64.7%

③時間外勤務の状況（管理職を除く、再任用含む）

職員一人当たりの月ごとの時間外勤務（時間）

	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	8.7	12.3	9.1	7.7	9.0	9.0	7.2	8.9	7.9	6.8	7.6	8.0	10.3
令和6年度	9.5	41.2	6.4	6.1	7.5	7.6	6.9	5.9	5.6	6.6	8.4	5.4	6.7

月ごとの超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	7.1	22	12	3	3	6	4	8	2	3	4	8	10
令和6年度	7.3	23	10	4	4	4	5	10	6	3	0	4	15

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度			令和6年度		
	職員数	内女性	割合	職員数	内女性	割合
役職						
主査（5級）	15	5	33.3%	18	5	27.8%
課長（6級）	62	21	33.9%	67	23	34.3%
部長（7級）	25	5	20.0%	23	5	21.7%
計	102	31	30.4%	108	33	30.6%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度			令和6年度		
	職員数	内女性	割合	職員数	内女性	割合
役職						
係長相当職（4～5級 ※主査以外）	108	41	38.0%	103	43	41.7%
課長補佐相当職（5級主査）	15	5	33.3%	18	5	27.8%
課長相当職（6級）	62	21	33.9%	67	23	34.3%
部長相当職（7級）	25	5	20.0%	23	5	21.7%
計	210	72	34.3%	211	76	36.0%

⑥男女別の育児休業取得率並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

育児休業取得率

区分	令和5年度						令和6年度					
	男性			女性			男性			女性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
職種												
一般事務職	15	11	73.3%	3	3	100.0%	9	6	66.7%	4	4	100.0%
専門職				4	4	100.0%				2	2	100.0%
技術職	4	4	100.0%				2	2	100.0%			
消防職	6	4	66.7%				6	3	50.0%			
市立病院	3	3	100.0%	5	5	100.0%				7	7	100.0%
全職員	28	22	78.6%	12	12	100.0%	17	11	64.7%	13	13	100.0%

取得期間の分布

区分		令和5年度												
		男性						女性						
		5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 一月未満	一月以上 半年未満	半年以上 一年未満	一年以上	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 一月未満	一月以上 半年未満	半年以上 一年未満	一年以上	
職 種	一般事務職	27.3%	18.2%	9.1%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%
	専門職							0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	技術職	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%							
	消防職	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%							
	市立病院	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%
	全職員	18.2%	13.6%	22.7%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41.7%	58.3%

区分		令和6年度												
		男性						女性						
		5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 一月未満	一月以上 半年未満	半年以上 一年未満	一年以上	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 一月未満	一月以上 半年未満	半年以上 一年未満	一年以上	
職 種	一般事務職	0.0%	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
	専門職							0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	技術職	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%							
	消防職	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%							
	市立病院							0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	14.3%
	全職員	0.0%	36.4%	45.5%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	61.5%	38.5%

⑦ 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率及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

区分	対象者	取得者	取得率	取得日数（率）	
				5日未満	5日以上
令和5年度	配偶者出産休暇	25	11	44.0%	-
	子の養育休暇	25	11	44.0%	45.5%
令和6年度	配偶者出産休暇	17	15	88.2%	-
	子の養育休暇	17	12	70.6%	66.7%

⑧ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

区分	令和5年度			令和6年度			
	受験者数	内女性	割合	受験者数	内女性	割合	
職 種	一般事務職	48	15	31.3%	39	17	43.6%
	専門職	5	3	60.0%	4	4	100.0%
	技術職	5	2	40.0%	-	-	-
	消防職	11	0	0.0%	13	1	7.7%
	市立病院	8	7	87.5%	18	13	72.2%
	全職員	77	27	35.1%	74	35	47.3%

⑨ 職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度			令和6年度			
	職員数	内女性	割合	職員数	内女性	割合	
職 種	一般事務職	270	92	34.1%	270	91	33.7%
	専門職	106	100	94.3%	103	97	94.2%
	技術職	45	4	8.9%	44	4	9.1%
	消防職	90	1	1.1%	90	1	1.1%
	市立病院	165	116	70.3%	165	117	70.9%
	全職員	676	313	46.3%	672	310	46.1%

⑩ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

	令和5年	令和6年
平均取得日数	15.3	14.8

Yasugi City
安来市

第3次安来市特定事業主行動計画（前期）
（令和8年3月策定）

安来市総務部人事課

〒692-8686 島根県安来市安来町 878 番地 2

TEL 0854-23-3020 FAX 0854-23-3152

E-mail jinji@city.yasugi.shimane.jp