

宇城市特定事業主行動計画

宇 城 市 長
宇 城 市 議 会 議 長
宇城市代表監査委員
宇城市農業委員会
宇城市選挙管理委員会
宇城市教育委員会

令和8年3月策定

1 総論

(1) 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条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（以下「推進法等」という。）に基づく特定事業主行動計画です。

本市では、平成28年度から5か年の計画を立て、職員が仕事と家庭を両立させながら、性別にかかわらず活躍できる職場づくりを進めるとともに、子育て中の職員の支援に取り組んできました。

この間、女性職員の登用や男性職員の育児参加、長時間労働の是正等について数値目標を定めて取り組んできましたが、引き続き、住民ニーズや社会情勢に的確、迅速かつ柔軟に対応できる組織づくりや、多様な人にとって働きやすく魅力ある職場をつくっていくことを目的とします。

(2) 計画期間

この計画の期間は、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。

ただし、国の法制度や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画期間内であっても改定を行うものとします。

(3) 計画の進捗状況の管理

この計画を着実に推進し、実効性を確保するため、取組状況や関連する数値等の進捗状況について、年度ごとにとりまとめて職員に周知・啓発するとともに、市民や一般事業主に対しても、ホームページを通じて公表します。

2 状況把握と分析、目標設定

この計画を策定するに当たり、推進法等及び内閣府令で定められている主な項目を調査し、現状の把握と課題等の分析を行いました。

その結果、特に改善が必要と思われる項目について、目標値、今後取り組むべき事項及びその実施時期を設定します。

(1) 採用、登用に関すること

ア 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	人数	率	人数	率	人数	率
男性	9人	64.3%	6人	40.0%	15人	65.2%
女性	5人	35.7%	9人	60.0%	8人	34.8%
合計	14人	100%	15人	100%	23人	100%

※前回数値：女性37.5%（令和2年度）

※試験により採用した職員数であり、派遣等を除く。

【分析】

- ・選考過程において男女格差はありませんが、各年度、募集する職種（行政職、保健師、土木職など）によって、採用者数の男女差が生じる現状があります。
- ・なお、性自認の多様な在り方に対応するため受験者の性別の記載を廃止しているため、受験者に占める男女の割合は把握していません。
- ・インターンシップや学校説明会等に積極的に参加し、受験者の全体数を増やす取り組みを継続します。

イ 各役職段階の職員に占める女性職員の割合と昇格試験受験率

《各役職段階の職員に占める女性職員の割合》

	令和6年4月1日	令和7年4月1日	前回数値 ※令和2年4月1日
	女性割合	女性割合	女性割合
部長級	0.0%	0.0%	8.3%
部次長級	13.3%	13.3%	0.0%
課長級	20.6%	19.4%	14.7%
合計（管理職）	15.3%	14.5%	9.4%
課長補佐級 及び係長級	34.2%	36.2%	34.5%

合計（役付き）	25.9%	28.2%	25.4%
職員全体（特別職を除く。）	43.2%	43.6%	42.5%

《昇任・昇格試験受験率》

	令和5年度(昇任試験)		令和6年度(昇格試験)	
		計算式		計算式
男性	40.5%	15人/37人	45.8%	27人/59人
女性	7.1%	4人/56人	19.4%	13人/67人

※令和6年度から昇格試験に変更し、要件や方法等を変更しています。

【分析】

- ・職員全体に占める女性職員の割合はほぼ横ばいで推移しています。
- ・管理職に占める女性職員の割合は前回より増加しているものの前回目標値20%を下回っている状況です。
- ・昇任試験、昇格試験の受験率は年度によりばらつきがあるものの、総じて男性職員と比べて低く、女性職員の多くは管理職になることを望んでいない傾向にあります。

【目標】

- ・管理職に占める女性職員の割合 **20%**
- ・女性職員の4級昇格試験受験率 **30%**

【達成時期】

令和12年度

【取組内容】

- ①キャリア形成支援
 - ・昇任意欲の向上に向け、男女を問わず、各年代や役職に対するキャリアデザイン研修を実施し、主体的なキャリア形成を推進します。
 - ・目指す職員像や職場像を全職員で共有するため「宇城市人材育成基本方針」を定期的に職員へ周知します。
 - ・職員育成を目的に多様な部門への配置拡大を図ります。
- ②女性の管理職登用の更なる推進
 - ・性別に捉われない能力及び実績に基づく人事運用を引き続き徹底します。
 - ・柔軟な働き方の推進や職場環境の整備を進め、管理職として継続的に活躍できる体制づくりを検討します。

(2) 仕事と家庭の両立に関すること

ア 男女別の育児休業取得率及び取得期間の状況

《育児休業取得率》

	令和5年度		令和6年度	
		算出式		算出式
男性	53.8%	7人/13人	80.0%	8人/10人
女性	100%		100%	

※前回目標：男性の育児休業取得率30%

《男性職員の育児休業取得期間》

	令和5年度		令和6年度	
		算出式		算出式
2週間以下	0%	0人/7人	12.5%	1人/8人
1か月以下	85.7%	6人/7人	75.0%	6人/8人
1年以下	14.3%	1人/7人	12.5%	1人/8人
1年超	0%	0人/7人	0%	0人/8人

イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇（以下「配偶者出産休暇等」という。）の取得状況

	令和5年度		令和6年度	
		算出式		算出式
配偶者出産休暇	92.3%	12人/13人	60.0%	6人/10人
育児参加のための休暇	53.9%	7人/13人	30.0%	3人/10人
合計取得日数が5日以上の職員	30.8%	4人/13人	10.0%	1人/10人

※前回目標：合計取得日数が5日以上の職員割合70%

【分析】

・男性職員の育児休業取得率は前回計画の目標値30%を大幅に上回っており、男性が育児しやすい組織風土が醸成されつつありますが、子ども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）における目標値は下回っている状況です。

・配偶者出産休暇等を合計5日以上取得している職員の割合は、前回目標数値を大幅に下回っている状況です。

※参考※～こども未来戦略～

- ・令和7年までに男性の育児休業（1週間以上） 85%
- ・令和12年までに男性の育児休業（2週間以上） 85%

【目標】

- ・男性職員の育児取得率 85%（2週間以上）
- ・配偶者出産休暇等の合計取得日数が5日以上の職員割合 80%

【達成時期】

令和12年度

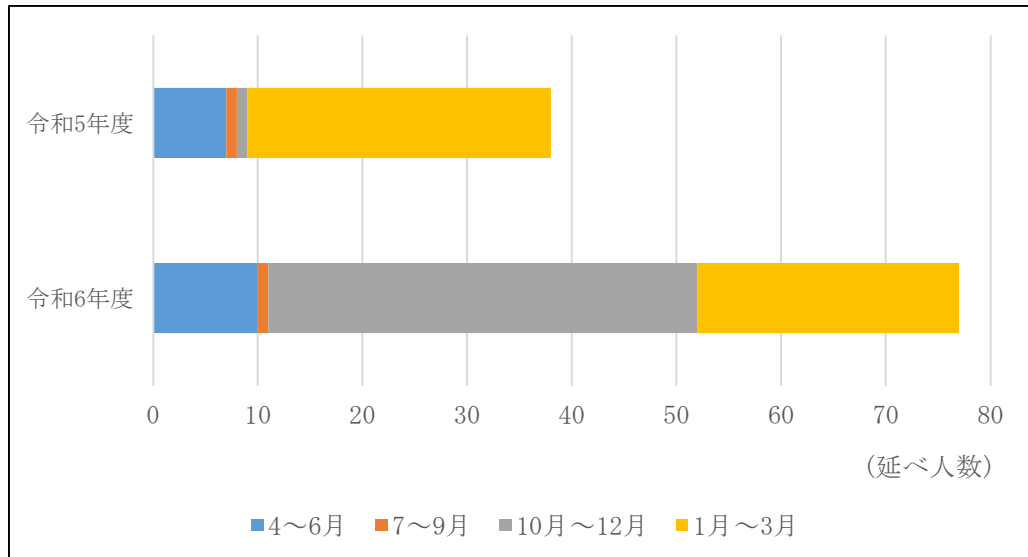
【取組内容】

- ①出産・子育てに関する制度の周知
 - ・出産・子育てに関する情報について、職員に対して制度の周知を徹底します。
 - ・初任者研修を活用し、ワークライフバランスについての説明や情報の提供を行います。
- ②育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備
 - ・管理職に対する研修の実施等により、職員のワークライフバランスに配慮し、組織として働き方に対する意識改革を行います。
 - ・育児休業中の職員の業務を遂行するため、適切に代替職員の確保を図ります。
 - ・子育てに関する休暇制度の要件や事務手続き方法を見直し、職員がより取得しやすい方法を確立します。

(3) 時間外勤務及び年次有給休暇の取得に関すること

ア 時間外勤務の状況

《時間外勤務が月45時間を超えた職員》



《月平均の超過勤務時間数》

	令和5年度		令和6年度	
		算出式		算出式
月平均の超過勤務時間数 (1人当たり)	5.5時間	22,981時間 /4,202人	6.6時間	26,939時間 /4,063人
全国市町村平均	10.8時間	—	10.7時間	—

※全国市町村平均の数値：地方公務員における働き方改革の状況（総務省）より

【分析】

- ・令和6年度は、10月に行われた選挙に伴い月45時間を超える職員が多くなっています。その他、予算編成時期等、部署毎の繁忙時期に月45時間を超える職員が発生している状況です。
- ・1人当たりの月平均超過勤務時間数は全国の市町村平均を下回っています。

【目標】

・災害対応等の突発・緊急を要する業務以外で月45時間を超える時間外勤務を行う職員数0人

【達成時期】

令和12年度

【取組内容】

①業務の効率化・平準化

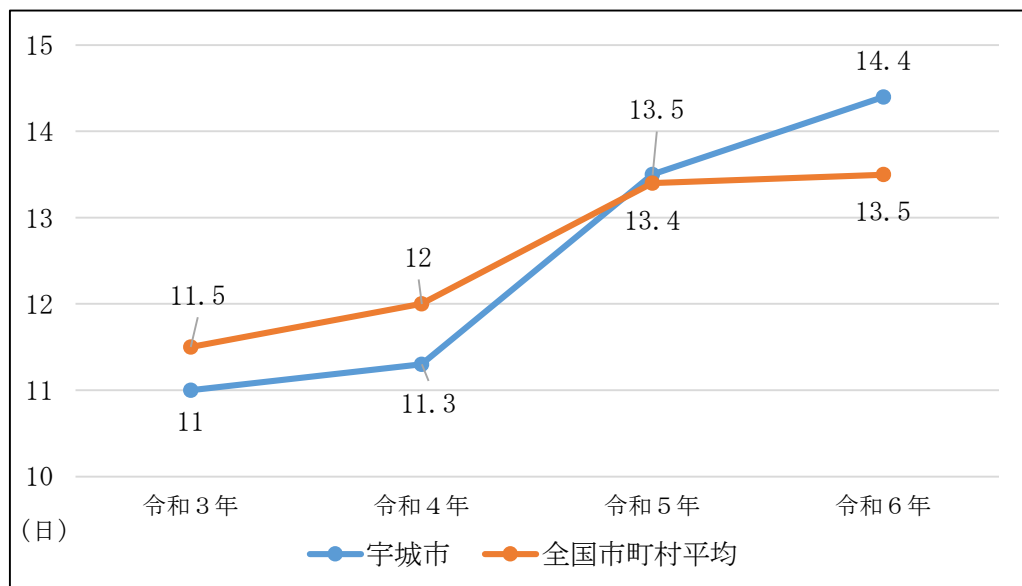
- ・特定時期に業務が多忙となる部署に対して、部署の垣根を超え、職員全体で助け合う仕組みの構築を検討します。
- ・時間当たりの生産性を高め、限られた時間の中で集中的、効率的に業務を行う方向へ、職場環境を見直します。

②管理体制の構築

- ・総務課職員は、月45時間を超えた職員の所属長に対し、改善通知を行うとともに、ヒアリングを実施します。
- ・時間外命令の伴わない勤務（いわゆるサービス残業）を防ぐため、客観的な労働時間管理方法を導入し、労働時間の適切な把握に努めます。

イ 年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数

《1人当たりの平均取得日数》



【分析】

- ・年次有給休暇の計画的な取得促進により、平均取得日数は右肩上がりになっており、令和5年には全国の市町村平均を上回りました。
- ・部署ごとに取得数に差が生じているため、人員配置等の業務の平準化等の取り組みを継続して行う必要があります。

(5) ハラスメントの対策に関すること

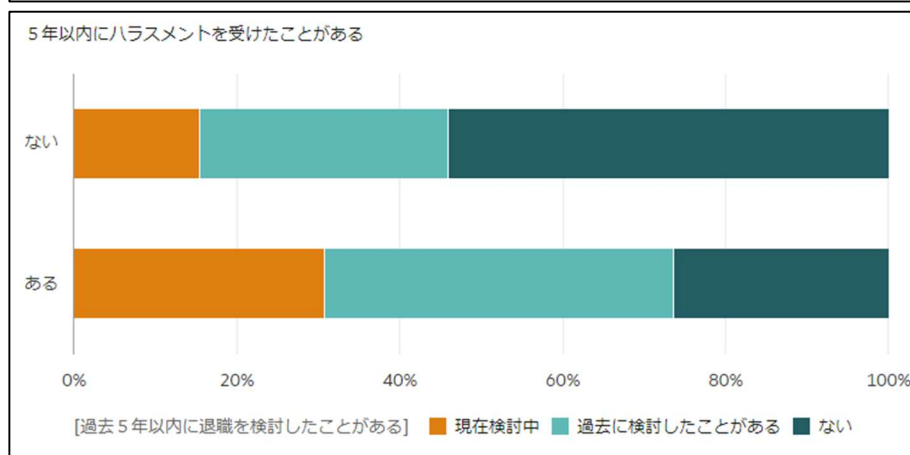
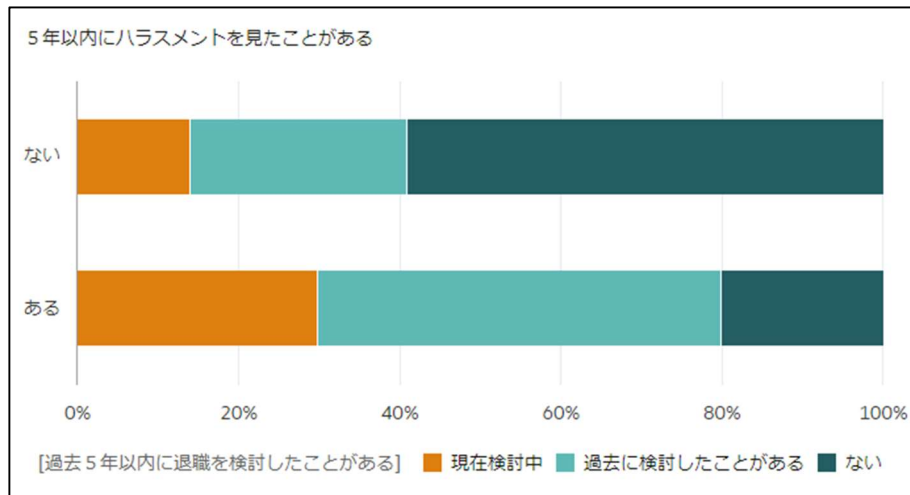
《ハラスメントを見た・受けたことがある》

見たことがある	24.3%
受けたことがある	16.1%

《相談窓口に相談したか》

相談した	12.5%
相談しなかった	78.8%
その他	8.8%

《過去5年以内に退職を検討したことがあるか》



※令和6年度職員アンケートより

【分析】

- ・ハラスメントを見た又は受けた職員が、相談窓口相談した割合は15%以下と低い状況です。
- ・ハラスメントを見たり受けた人は、退職を検討する割合が大幅に増加する傾向があります。
- ・相談する割合が低い理由として、以下が挙げられます。
 - (1) 窓口への不信感
情報が漏れることを懸念、自分の評価や立場が悪化する恐怖心又は公正に対処してもらえるか等
 - (2) 相談方法や窓口の認知不足
相談窓口がどこにあるのか、どうやって相談するのかわからない等

【目標】

- ・ハラスメントを見た又は受けた職員の割合10%
- ・相談窓口相談した職員の割合80%

【取組内容】

- ①ハラスメントの撲滅
 - ・管理職及び各部署で選任するハラスメント相談員への研修会等を実施し、ハラスメントに関する知識や相談員の役割を理解する機会を創出します。
 - ・職員の各種ハラスメントに関する意識啓発を図るため、ハラスメントを含む職員アンケートの実施を継続します。
- ②相談体制の強化
 - ・相談から対応までのマニュアルを整備し、相談しやすい体制の構築を図るとともに、相談内容に応じて迅速に対応します。
 - ・職員の職場における様々なハラスメントに関する悩みや被害を、第三者機関に相談できる仕組みを構築します。

3 終わりに

前回計画に基づく取り組みにより管理職に占める女性職員の割合は増加し、男性職員の育児休業取得率も大幅に伸びるなど、一定の効果が認められています。しかしながら、職員の男女割合に比べた女性の管理職の割合が低いことや、本計画に基づく取り組みの一層の理解促進、また、両立支援に向けた職場環境の更なる改善・充実が求められます。

併せて、ライフスタイルや働き方の価値観の多様化など、公務職場を取り巻く環境の変化が大きい中、人材を活かし、能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備にも、これまで以上に注力していく必要があります。

本計画の取り組みを推進することは、子育てをする職員や女性職員だけではなく、全ての職員が安心して働き続けることができる職場環境に繋がり、本市の政策に様々な背景を持つ職員の多様な視点が反映されることや、人材の確保・定着の観点からも大変重要です。限りある人員の中で、複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応し、質の高い行政サービスを提供していくため、全ての職員が、健康で、意欲を持って、能力を十分に発揮できる宇城市の実現を目指し、引き続き本計画に基づく取り組みを積極的に推進していきます。