

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3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条に基づく特定事業主行動計画であり、女性職員の活躍の推進と仕事と子育ての両立を推進することを目的とします。

(2) 計画期間

この計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、実施状況の結果や勤務環境の変化等を踏まえ、概ね3年を目途に計画の見直し等を行います。

(3) 計画の実施状況の公表

計画の実施状況については、毎年ホームページ等において公表します。

2 状況把握・分析

計画策定に当たり、現状の把握と課題の分析を行いました。内容は次のとおりです。

(1) 超過勤務の状況

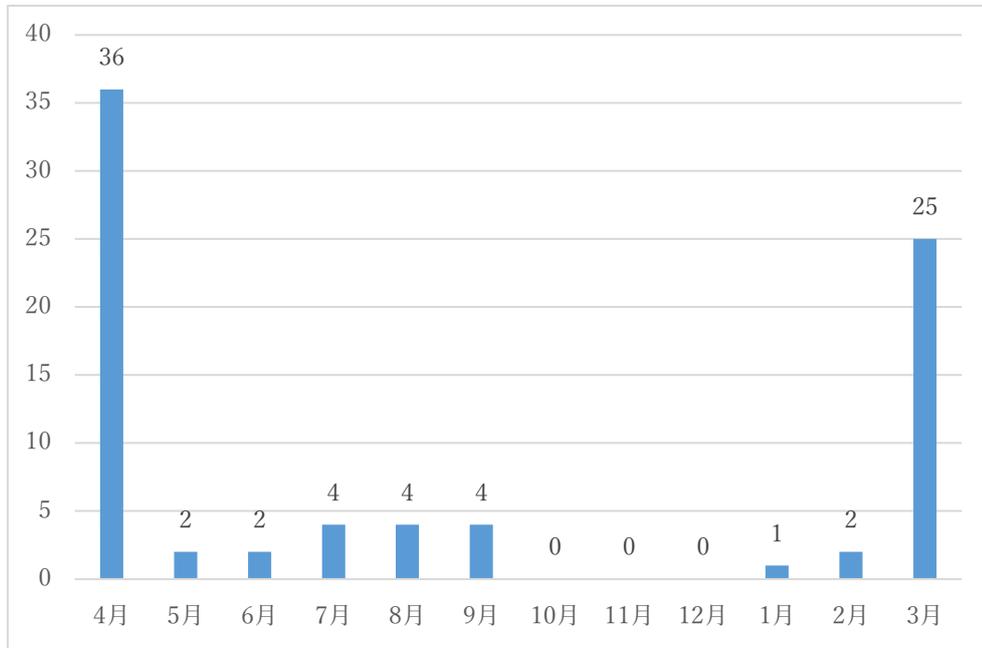
年度当初、年度末や予算編成等により偏った時期に時間外勤務が1か月に45時間を超える職員がいることがわかります。

災害対応等の重要かつ特に緊急を要する業務以外に、上限を超える時間外勤務を命ぜられることがないよう業務の平準化等に取り組む必要があります。

〈超過勤務時間数の月平均値〉令和元年度

管理職以外	8.3時間/月
管理職	5.0時間/月

〈時間外勤務が1か月45時間を超える職員数-管理職以外-〉



〈時間外勤務が1か月45時間を超える職員数-管理職-〉

月	人数
4月	2人
1月、3月	各月1人

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

育児休業取得率は、女性職員では100%に達していますが、男性職員については、数年に1人程度の取得にとどまっています。

女性の活躍を推進していく上で、男性の育児参加は重要な要素の一つであり、また、次世代育成支援の推進においても、重要な課題の一つです。

男性職員の子育て支援制度活用の推進に取り組む必要があります。

〈男女別の育児休業取得率〉令和元年度

男性	女性
9.1%	100%

〈男女別の育児休業取得期間〉

取得期間	男性	女性
1か月以下	9.1%	0%
1年以下	0%	62.5%
1年超	0%	37.5%
全体	9.1%	100%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

配偶者出産休暇については、休暇制度の周知により取得率は伸びてきていますが、引き続き制度の周知と取得の推進に取り組む必要があります。

〈配偶者出産休暇等の取得率〉令和元年度

休暇種類	取得率
配偶者出産休暇	72.2%
育児参加のための休暇	0%
配偶者出産休暇と育児参加のための休暇「男の産休」5日以上取得した職員の割合	0%

(4) 離職率の男女の差異及び年代別男女別割合

直近の実績では、離職率及び離職者の年代別男女別割合に男女間の大きな差異が見られましたが、男女別や年代別は年度により偏りが見られます。

離職理由を分析して、今後も、健康で長く働き続けられる職場環境の整備に努めます。

〈離職率の男女の差異〉令和元年度

男性	女性
0%	100%

〈離職者の年代別男女別割合〉

年代	男性	女性
50歳代以上	0%	50%
40歳代	0%	25%
30歳代	0%	25%
20歳代	0%	0%
10歳代	0%	0%

(5) 採用した職員に占める女性職員の割合

受験者、合格者、採用者とも全体に占める女性の割合は3割程度で、差異は見られませんでした。

今後は、女性の受験者を増やす取り組みを進めることで、採用者に占める女性の割合の向上に努めます。

令和2年度	37.5%
-------	-------

(6) 管理職に占める女性職員の割合

管理職に占める女性の割合については、低い数値となっています。

女性職員が、自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備する必要があります。

	令和2年度
課長級以上	9.5%

(7) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

役職段階別で見ると、課長以上の管理職において、女性職員の割合が低くなっていますが、係長昇任試験における女性職員の受験者の割合も増えてきています。

出産・育児による休業期間を経ても働き続けられる職場、復帰後もモチベーションを維持し安心して働ける職場であることは、女性職員のキャリア形成を支援する上で、重要な要素の一つです。

役職	令和2年4月1日		平成29年4月1日
	女性割合	平成29年4月1日からの伸び率	女性割合
部長級	8.3%	8.3%	0.0%
部次長級	0.0%	-6.3%	6.3%
課長級	14.7%	-1.5%	16.2%
課長補佐級	34.5%	4.1%	30.4%
係長級			
合計（役付き）	25.4%	1.5%	23.9%
職員全体（特別職を除く。）	42.5%	1.5%	41.0%

3 数値目標と具体的な取組内容

上記の現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組みを行います。

なお、数値目標の達成時期については、計画終了年度までとします。

(1) 採用

ア 採用広報活動の強化

ホームページ等を活用し、仕事と子育ての両立支援制度の概要を紹介するなど、女性が働きやすい職場であることのPRを積極的におこないます。

(2) キャリア形成支援

【数値目標】管理職に占める女性の割合20%

ア 研修の充実

仕事と子育ての両立を踏まえたキャリア形成を支援するため研修、交流の場を設けます。

イ 管理職員への積極的な登用

性別に関係なく、全ての職員の能力、適性が発揮できるよう人を活かす人事制度を総合的に実施します。

(3) 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】超過勤務の上限を超えた職員数0人

ア 超過勤務の縮減

- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」とした取組を継続します。
- ・慢性的な時間外労働がある部署については、適性な人員配置の見直しを検討していきます。また、正確な勤務実態の把握のための方法等について検討します。

イ 柔軟な働き方の推進

- ・適切な公務運営を確保しつつ、子育てや介護、治療等により時間に制限のある職員を含む全職員が十分な能力を発揮できるよう、テレワークの取組を継続します。また、フレックスタイム制を導入します。
- ・部分休業や早出遅出勤務など既存の制度の周知徹底を図ります。

ウ 業務の効率化の推進

- ・事務事業の見直し等により業務の効率化を進めます。

【数値目標】 男性の育児休業取得率 30%
「男の産休」 5 日以上の取得割合 70% (毎年度)

ア 育児休業等の取得の促進

- ・「育児・介護両立支援 BOOK」を活用した管理職向けの研修等を実施します。
- ・男性職員の配偶者の妊娠報告時点から人事担当、上司、本人、配偶者の育児休業取得や復帰後の働き方に関する相談の場を設けます。

(4) その他の取組

ア 休暇取得の促進

心身の疲労回復、ワークライフバランスの確保のため、積極的に休暇を取得できる職場づくりを進めます。

イ 固定的な性別役割分担意識の是正

ワークライフバランスの理解を促進し、固定的な性別役割分担意識を是正するための研修等を実施します。

また、ハラスメントなどの職場環境を悪化させる行為を防止し、良好な職場環境づくりを進めます。

4 終わりに

超過勤務を前提とした働き方は、共働き世帯や育児・介護等により時間に制約のある職員の増加が見込まれる中で、家庭生活と職業生活の両方に負担を強いることとなります。全ての職員がその個性と能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を抜本的に見直す必要があります。

また、いまだに残る固定的な性別役割分担意識は、女性の活躍を阻害する大きな要因の一つです。男性が積極的に育児等の家庭生活に参画することは、女性の職業生活における活躍を後押しするだけでなく、次世代を担う子ども達の育成支援にも繋がる重要な取組みです。

本計画に定めた数値目標を達成するための取組みを通して、男女が共に個性と能力を十分に発揮して活躍することができる働きやすい職場づくりを推進します。