

女性職員の活躍の推進に関する  
**特定事業主行動計画**  
(第2期)

令和3年4月  
宇城広域連合事務局

# 宇城広域連合事務局における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画（第2期）

令和3年4月1日  
宇城広域連合事務局長

## 1. はじめに

宇城広域連合事務局における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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）第19条に基づき、宇城広域連合事務局長が策定する行動計画です。

本事務局では、平成28年度に第1期計画を策定して以来、女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取組を進めているところです。

そのような中、この度第1期計画の計画期間が、令和3年3月をもって満了することから、「宇城広域連合事務局における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第2期）」を新たに策定することとなりました。

今回策定した「宇城広域連合事務局における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第2期）」では、これまでの達成状況や取組の検証から見えてきた課題をふまえ、女性職員のみならず、すべての職員が生き生きと働ける職場環境を整備していくことを目指します。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、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。

## 3. 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に向けた計画の推進体制

- （1）本計画に関する啓発資料の作成・配付等により計画の実施内容について周知徹底し、目標達成に向けて、職場全体で取り組みます。
- （2）本計画の実施状況、職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## 4. 実施状況の把握及び公表

各年度の実施状況を把握し、その結果及び女性の職業選択に資する情報等をホームページ上で公表します。

## 5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び具体的な取組内容

### (1) 事務局における女性職員の割合の増加について

事務局における女性職員の割合は令和3年4月1日現在で24%となっておりますが、令和7年度を目標に女性職員の割合を30%に引き上げます。

[実績]

(単位：人)

年 度	職 員 数		
	全 職 員	う ち 女 性	女 性 割 合
H28	33	6	18.2%
H29	31	6	19.4%
H30	29	6	20.7%
H31(R1)	30	6	20.0%
R2	26	6	23.1%
R3	25	6	24.0%

各年度4月1日現在（再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は除く）

### (2) 採用試験の受験者総数に占める女性割合について

令和7年度を目標に採用試験の受験者総数に占める女性割合を30%以上にします。

[職員採用試験の実施状況]

(単位：人)

採用年度	受 験 者 数				採 用 者 数			
	男 性	女 性	合 計	う ち 女 性	男 性	女 性	合 計	う ち 女 性
H28	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
H29	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
H30	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%
H31(R1)	10	7	17	41.2%	1	1	2	50.0%
R2	2	2	4	50.0%	0	1	1	100.0%
R3	3	2	5	40.0%	1	0	1	0.0%

各年度4月1日現在

### (3) 恒常的な時間外勤務の縮減について

- ① 恒常的な時間外勤務の縮減のために必要な職員数を確保し、各所属に配置するよう努めるとともに、職員研修の取組等により職員の執務能力の向上を図ります。
- ② 時間外勤務の多い部署を把握し、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行います。
- ③ 管理職職員は、その所属における時間外勤務の多い職員の状況を把握し、業務効率化の推進のための指導、業務分担の見直し等の必要な措置を講ずるとともに、当該職員の健康の確保に配慮します。
- ④ 毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）と位置付け、公務に支障がない限り、管理職員が各職員に定時退庁の勧奨を行います。

上記（3）の取組等を通じて、各職員1人当たり平均の年間時間外勤務の総時間数について、年間80時間以内の達成に努めます（目標年度：令和7年度）。

[時間外勤務時間数]

年度	総時間数	時間外勤務の状況 (1人当たり) 年間	時間外勤務の状況 (1人当たり) 月平均
H30	2,336 時間	93.4 時間	7.8 時間
H31(R1)	3,308 時間	132.3 時間	11.0 時間
R2	2,938 時間	117.5 時間	9.8 時間
R3	2,323 時間	89.3 時間	7.4 時間

### (4) 妊娠、出産及び育児における配慮について

- 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等の制度について、周知を図ります。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知及び年次休暇の取得促進を図ります。

- ③ 妊娠中の職員及び3歳未満の育児を担う職員に対しては、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ④ 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。
- ⑤ 小学校就学の始期に達するまでの子の看護のための特別休暇について、周知を図るとともに、職場全体で支援を行います。

## 6. セクシャルハラスメント等の対応に関すること

本連合では今後、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産等を理由とするハラスメント等、職場環境を悪化させるあらゆる行為を防ぐため、次の事項について取り組みます。

- ① 各種ハラスメント対応マニュアルの整備
- ② 相談窓口の整備（必要に応じて各種ハラスメント調査委員会を設置）
- ③ 職員の各種ハラスメントに関する意識啓発を図るための職員研修の実施