

女性職員の活躍の推進に関する

特定事業主行動計画

令和6年12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

令和6年12月

宇城広域連合事務局長

1. はじめに

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条に基づき、宇城広域連合事務局における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て策定する特定事業主行動計画（以下、「本計画」という。）です。

本計画において、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。

また、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年度までに1週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたことに伴い、本連合の特定事業主行動計画における目標値を変更します。

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. 計画の対象

この行動計画は、宇城広域連合事務局、環境衛生課所管の各施設に所属する全職員を対象とします。※（再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員は除く）

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. 女性の職業生活における活躍の推進に関する状況の把握

行動計画を職場全体で取り組み推進していくために、次に掲げる事項について、定期的に職場の状況を把握します。

- (1) 女性職員の採用割合
- (2) 継続勤務年数の男女差（または離職率の男女差）
- (3) 超過勤務の状況
- (4) 管理職の女性割合
- (5) 各役職段階の職員の女性割合
- (6) 男女別の育休取得率・平均取得期間
- (7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
- (8) 採用試験受験者の女性割合
- (9) 職員の女性割合

6. 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。

7. 現状把握と分析・目標設定

本計画を策定するにあたり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条第 3 項及び内閣府令で定められている主な項目を調査し、女性職員を取り巻く現状を把握、分析しました。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) 職員の採用等に関すること

○採用した職員に占める女性職員の割合

項 目		年度	採用者数			
			男性	女性	合計	うち女性
1	女性職員の採用割合	R1	1人	1人	2人	50.0%
		R2	0人	1人	1人	100.0%
		R3	1人	0人	1人	0.0%
		R4	0人	0人	0人	0.0%
		R5	0人	0人	0人	0.0%

○採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

項 目		年度	採用試験受験者数			
			男性	女性	合計	うち女性
2	採用試験受験者の 女性割合	R1	9人	7人	16人	43.8%
		R2	2人	2人	4人	50.0%
		R3	3人	2人	5人	40.0%
		R4	0人	0人	0人	0.0%
		R5	0人	0人	0人	0.0%

○職員に占める女性職員の割合

項 目		年度	職員数		
			全職員	うち女性	女性割合
3	職員の女性割合	R1	30人	6人	20.0%
		R2	26人	6人	23.1%
		R3	25人	6人	24.0%
		R4	25人	6人	24.0%
		R5	22人	5人	22.7%

【分析】

・職員採用の選考（試験）過程において男女格差はありませんが、募集する年度によって採用者数の男女差が生じる現状があります。

(2) 仕事と家庭の両立に関すること

○離職率の男女の差異

項目		年度	離職者数					
			男性	離職率	算出式	女性	離職率	算出式
4	離職率の男女差	R1	0人	0.0%	0人/24人	0人	0.0%	0人/6人
		R2	0人	0.0%	0人/20人	0人	0.0%	0人/6人
		R3	0人	0.0%	0人/19人	0人	0.0%	0人/6人
		R4	0人	0.0%	0人/19人	1人	16.7%	1人/6人
		R5	0人	0.0%	0人/17人	0人	0.0%	0人/5人

○男女別の育児休業取得率

100.0%	1人/1人	年度	育児休業取得者数				
			男性	取得率	女性	取得率	算出式
5	男女別の育児休業取得率	R1	0人	0.0%	0人	0.0%	0人/0人
		R2	0人	0.0%	0人	0.0%	0人/0人
		R3	0人	0.0%	0人	0.0%	0人/0人
		R4	0人	0.0%	0人	0.0%	0人/0人
		R5	0人	0.0%	1人	100.0%	1人/1人

○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

項目		年度	配偶者の出産に伴う休暇取得率		
			男性	取得率	算出式
6	男性の配偶者出産に伴う休暇取得率	R1	0人	0.0%	0人/0人
		R2	0人	0.0%	0人/0人
		R3	1人	100.0%	1人/1人
		R4	0人	0.0%	0人/0人
		R5	1人	100.0%	1人/1人

【分析】

- ・女性職員の育児休業取得率は100%となっています。
- ・男性職員の育児に関する特別休暇取得率は100%となっていますが、育児休業取得にあつては、「実績なし」という結果となりました。
- ・共働き世代が増加する中で、子育てしやすい職場づくりが喫緊の課題となっています。

(3) 管理職・各役職段階における女性の割合に関すること

○令和5年度における各役職段階の職員割合

	局長級	次長級	課長級	管理職計	課長補佐級	係長級	役付職員計	参事主事級	技術長	主任技術員	合計
職員数(人)	0	0	1	1	0	1	1	10	3	7	22
男性職員数(人)	0	0	1	1	0	1	1	6	3	6	17
女性職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	5
全男性職員に占める各役職段階の男性職員割合(%)	0	0	5.8	5.8	0	5.8	5.8	35.2	17.6	35.2	-
全女性職員に占める各役職段階の女性職員割合(%)	0	0	0	0	0	0	0	80	0	20	-
各役職段階に占める男性職員の割合(%)	0	0	100	100	0	100	100	60	100	85.7	-
各役職段階に占める女性職員の割合(%)	0	0	0	0	0	0	0	40	0	14.2	-

※職員に占める男性職員の割合：77.3%

※職員に占める女性職員の割合：22.7%

(4) 長時間勤務に関すること

○超過勤務の状況

項目		年度	総時間数	時間外勤務の状況 (1人あたり：年間)	時間外勤務の状況 (1人あたり：月平均)
7	時間外勤務の状況	R1	567 時間	19.6 時間	1.6 時間
		R2	534 時間	21.4 時間	1.8 時間
		R3	585 時間	24.4 時間	2.0 時間
		R4	910 時間	37.9 時間	3.2 時間
		R5	582 時間	27.7 時間	2.3 時間

8. 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5年4月1日現在で22.7%となっておりますが、職員募集においては、女性職員の仕事をホームページ等で紹介するなど、積極的に情報提供を行います。

【目 標】

令和7年度を目標に女性職員の割合を25%に引き上げます。

※（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

【目 標】

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25%以上にします。

9. 職員の勤務環境に関する数値目標及び具体的な取組内容

(1) 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。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性職員が配偶者の出産前後、出産時及び子どもの看護等をする場合に休暇を取得できるよう、特別休暇の制度について周知を徹底するとともに、年次有給休暇も合わせた取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目 標】

これらの取組を通じて、妻が出産する場合の特別休暇について、7日間の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、「育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業、部分休業及び育児休暇の制度の周知

育児休業等の制度や経済的な支援等に関する資料を配布し、周知徹底を行い、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい環境づくりに努めます。

② 対象職員の把握

所属長及び人事担当課は常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、対象職員の確実な把握に努めます。

③ 所属長による積極的な取得勧奨

所属長は、対象職員に対し育児に伴う休暇・休業の取得を積極的に勧奨します。

④ 休暇・休業中の業務運営の確保

職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるよう事前に業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行います。又、会計年度任用職員等の計画的な活用による適切な代替要員の確保を図ります。

【目標】

これらの取組を通じて、男性職員の育児休業等の取得率向上に努めます。

(4) 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。

【目標】

これらの取組を通じて、各職員の時間外勤務時間の縮減に努めることとし、上限時間数を1ヶ月につき45時間、かつ、1年につき360時間以内とすることを目標とします。

(5) 休暇の取得促進

職員が休暇を取得することに抵抗を感じることがないように、次の取組により職場環境を整え、1人でも多くの職員が子育てにかかわることができるよう努めます。

- ① 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得の促進に努めます。
- ② 子どもの看護等を行うため、または授業参観等に参加するための特別休暇の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。
- ③ 夏季における連続休暇、子どもの誕生日や家族の記念日等における計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④ 職場が働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇等の取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目 標】

これらの取組を通じて、年次有給休暇取得日数が5日を下回る職員が発生しないように努めるとともに、平均16日以上とすることを目標とします。

10. 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