

# 宇土市特定事業主行動計画

～仕事と育児の両立をめざして～

令和3年3月

宇 土 市  
宇 土 市 議 会  
宇 土 市 選 挙 管 理 委 員 会  
宇 土 市 代 表 監 査 委 員  
宇 土 市 公 平 委 員 会  
宇 土 市 農 業 委 員 会  
宇 土 市 教 育 委 員 会

この計画は、宇土市における女性職員の活躍の推進を図ることを目的とし、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）に基づき、宇土市、宇土市議会、宇土市選挙管理委員会、宇土市代表監査委員、宇土市公平委員会、宇土市農業委員会及び宇土市教育委員会が策定する行動計画です。

## 1 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。

## 2 現状把握と分析、目標設定

本計画を策定するに当たり、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。

なお、各項目数値の詳細な算出根拠などは別表に記載しています。

### (1) 採用に関すること

項目	状況		基準日、期間等 (下段/前回計画時の数値)
		算出式	
1 女性職員の採用割合	71.4%	5人/7人	R2.4.1 採用 前回: 36.4% (H27.4.1 採用)
2 採用試験受験者の女性割合	63.3%	38人/60人	R 元年度 前回: 33.3% (H26 年度)
3 職員の女性割合	40.5%	106人/262人	R2.4.1 時点 前回: 38.0% (H27.4.1 時点)

#### 【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、各年度、募集する職種（一般事務職、土木職、保健師など）によって、採用者数、受験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

項目	状況		基準日、期間等 (下段/前回計画時の数値)
		算出式	
4 離職率の男女差(*1)	男	2.5% 4人/157人	R 元年度 前回: 男 2.6%, 女 1.0% (H27 年度)
	女	2.9% 3人/104人	
5 男女別の育児休業取得率	男	0.0% 0人/8人	R 元年度 前回: 男 0.0%, 女 100% (H26 年度)
	女	— 0人/0人	
6 男性の配偶者出産に伴う休暇取得率(*2)		66.7% 6人/9人	R 元年度 前回: 33.3% (H26 年度)

#### \*1 離職者の年齢構成（離職時点）

[男性/20代: 1人, 30代: 2人, 50代: 1人]

[女性/30代: 1人, 40代: 2人]

#### \*2 休暇取得日数

[出産付添休暇/1日取得: 3人, 2日取得: 2人]

[出産養育休暇/2日取得: 1人]

### 【分析】

- ・令和元年度は女性職員で新規の育児休業取得に該当する者はいませんでした。例年100%で推移しています。
- ・男性職員の育児に関する特別休暇取得率は、前回計画の目標値50%を上回りましたが、育児休業取得にあっては、目標値5件に対し、「実績なし」という結果となりました。
- ・共働き世帯が増加する中で、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。

### 【目標】

- ・男性職員の育児休業取得率10%を達成する（令和7年度まで）。
- ・男性職員が取得可能な育児に関する特別休暇取得率80%を達成する（令和7年度まで）。

### 【取組内容】

- ・男性職員の配偶者の妊娠が判明した際、職員に対して子育て関連制度についてリーフレット等を配布し、制度への理解と活用を促します。
- ・所属長が必要に応じて、支援が受けられる男性職員と事前に面談するなど、業務配慮等の見直しを行い、育児休業や育児に関する特別休暇等を取得できる環境整備を行います。

## (3) 長時間勤務に関すること

項目	状況		基準日、期間等 (下段/前回計画時の数値)
		算出式	
7 時間外勤務の状況 (1人当たり)	月平均13時間	35,784時間/2,745人	R元年度 前回：月平均11.5時間(H26年度)
8 年次有給休暇の取得率	26.0% (平均9.1日/人)	2,284日/8,797日	H31.1.1~R1.12.31 前回：22.2%(平均8.8日/人) (H26.1.1~H26.12.31)

### 【分析】

- ・時間外勤務は、熊本地震等の災害関連業務の影響もあり、前回(H26年)より増加しております。
- ・年次有給休暇の取得は、令和元年度から年5日以上を取得を促進した結果、過去5年間で最も高い取得率となりましたが、前回目標値である取得率30%は達成できておりません。

### 【目標】

- ・年次有給休暇の取得率30%を達成する（令和7年度まで）。

【取組内容】

- ・年次有給休暇について部下職員が取得しやすい環境づくりを進めるため、まずは管理監督職の取得を促します。
- ・ICTやRPAを活用するなどにより、全庁的に業務の“カイゼン”を促進し、職員の業務負担軽減を図ります。
- ・時間外勤務の縮減のため、毎週水曜日にメール配信している「ノー残業デー」の内容にも趣向を凝らすなど、効果的運用策の検討を継続して行います。

(4) 役職登用に関すること

項目	状況		基準日, 期間等 (下段/前回計画時の数値)	
		算出式		
9	管理職の女性割合	20.0%	9人/45人 R2.4.1時点 前回: 6.5% (H27.4.1時点)	
10	各役職段階の女性割合	部長級	14.3% 1人/7人	R2.4.1時点 前回(H27.4.1時点) 部長級: 0.0% 課長級: 2.7% 課長補佐級: 35.7% 係長級: 34.0% 参事, 主事等: 50.0%
		課長級	19.4% 7人/36人	
		課長補佐級	50.0% 3人/6人	
		係長級	45.5% 25人/55人	
		参事, 主事等	44.3% 70人/158人	

【分析】

- ・前回(H27年度)以降、役付職員(係長以上)に占める女性の割合は、年々増加しており、前回目標値である30%を上回る(34.6%)結果となりました。

【目標】

役付職員に占める女性の割合 40% を達成する(令和7年度まで)。

【取組】

- ・女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識し、管理職ポストへの登用に努めます。
- ・女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努めます。
- ・職員の人事については、引き続き性別に関係なく、能力を最大限に発揮できる適材適所の配置を行います。

## (5) セクシュアルハラスメント等の対策に関すること

本市では、今後、セクシュア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

## 3 進捗管理

この計画で把握した10の項目、設定した3の目標については、毎年その状況について把握し、公表を行います。

なお、この計画は必要に応じ適宜見直しを行います。

### 別表

	項目	算出式の詳細
1	女性職員の採用割合	採用者数に占める女性の割合。正職員は主に当年度4/1付採用者となります。
2	採用試験受験者の女性割合	採用試験受験者に占める女性の割合。受験者数ですので申込後、受験しなかった者は含めていません。
3	職員の女性割合	職員全体に占める女性の割合
4	離職率の男女差	退職者の男女別比率。定年退職者は含めていません。
5	男女別の育児休業取得率	育児休業が取得可能となった者のうち実際の取得者割合。男性は配偶者が出産した者を対象とします。
6	男性の配偶者出産に伴う休暇取得率	育児休業と対象者は同じですが、配偶者の出産に伴う特別休暇の取得割合となります。
7	時間外勤務の状況（1人当たり）	総時間外勤務時間を総支給対象者数で除したものの。時間外勤務手当支給の対象とならない管理職（部課長など）は対象としていません。
8	年次有給休暇の取得率	総取得日数を総付与時間で除したものの。（括弧内は、総取得日数を対象者で除したものの。）基本的に年間20日付与で未使用分は次年度へ繰越可能です。対象期間中の新規採用者、退職者、休職者は対象外とします。
9	管理職の女性割合	管理職（部長級、課長級、幼稚園長）に占める女性の割合
10	各役職段階の女性割合	役職ごとの女性割合