

# 女性活躍推進法に基づく 宇佐市特定事業主行動計画

宇佐市  
宇佐市議会  
宇佐市教育委員会  
宇佐市監査委員  
宇佐市選挙管理委員会  
宇佐市農業委員会  
宇佐市消防本部

## 目 次

○ はじめに	1
○ 推進期間	1
○ 対象者	1
○ 推進体制	1
○ 職員への周知	1
○ 実施状況の点検及び公表	1
1 課題分析・取組の方向性	
（1）中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援	3
（2）働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進	5
2 目標設定	6
3 具体的な取組み	
（1）中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援	7
（2）働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進	8
（3）ハラスメント防止の徹底	10

## ○はじめに

人口減少社会を迎える中、我が国の持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくため、国においては、我が国最大の潜在力である「女性の力」の発揮が不可欠として、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置付け、女性の活躍、男女共同参画の推進に向けた各種の政策を進めています。

このような中、本市においても行政に求められる役割が多様化・複雑化する中、限られた人材で市民サービスの向上を図っていくため、職員一人一人が、性別に関わりなく、あらゆる分野で自らの持てる能力を発揮し、様々な視点や能力を施策や方針に活かしていくことが重要となっています。

加えて、共働き家庭の増加や高齢化社会等の社会情勢の変化により、職員一人ひとりが抱える事情も多様化しており、今後、これまで以上に子育てや介護など、時間的な制約を抱えながら働く職員の増加が予想される中、働き方改革による長時間労働の是正などをはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進が喫緊の課題となっています。

これまでも、本市では男女共同参画推進の取組みを進めてきましたが、施策や方針決定に重要な役割を担う管理職に占める女性職員の割合は、まだまだ低い状況にあり、中長期的な視点に立った人材育成を推進するとともに、男女が共に活躍できる職場づくりに全庁あげて取り組んでいく必要があります。

こうしたことを踏まえ、採用、人材育成、人事配置・登用、働きやすい職場環境づくりなど、あらゆる面から女性職員の活躍推進に向けた取組みを職員一人ひとりが自分自身に関わることとして捉え、実践できるように本計画を策定します。

なお、この計画は本市のホームページ等に掲載することにより、本市の職員に周知徹底を図るとともに、広く市民に公表するものとします。

## ○推進期間

女性活躍推進法は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法ですが、この計画はその前半期間である平成28年度～平成32年度の5年間の計画期間とします。

## ○対象者

この計画は、常勤職員のほか、臨時・非常勤職員についても、対象とします。

## ○推進体制

・広く職員の意見を聴取し、実効あるものとするため、本計画を策定及び推進する宇佐市特定事業主行動計画策定委員会及び作業部会を設置し、必要に応じ、本委員会において推進状況を把握し、目標達成に向け取組みを進めます。

## ○職員への周知

・全庁掲示板等に掲載するとともに、研修などあらゆる機会を捉え、職員への周知を図ります。

## ○実施状況の点検及び公表

・毎年度、計画の実施状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、この計画の実施状況及び目標に対する実績等については、毎年1回市ホームページに掲載して公表します。

- \* 特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが、人事管理が同一で行われている等各機関の実情に応じて連名での策定も可能としています。このことを受け、宇佐市では市、市議会、市教育委員会、市監査委員、市選挙管理委員会、市農業委員会、市消防本部の各機関連名で「女性活躍推進法に基づく宇佐市特定事業主行動計画」を策定します。

# 1 課題分析・取組の方向性

女性職員の活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果女性職員の活躍を推進する上での課題を「管理職への登用拡大」、「男女を通じた働き方の改革、男性が育児参加しやすい職場環境の整備」と分析し、以下の取組を進めます。

## (1) 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

能力・意欲・実績に応じた登用の結果、課長級以上の女性職員の割合は年々高まっており、今後は各年齢層に占める女性職員の割合が更に増加することが見込まれます。女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を拡大していくためには、更なる職域拡大や研修等の充実、管理職の前提となる係総括等への登用に向けた育成など、計画的な人材育成に取り組む必要があります。

特に女性は、出産・育児等のライフイベントがキャリアに与える影響が大きいことや、働き方に対する不安を感じていることから、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組を推進します。

### ① 採用の女性割合（平成27年4月1日時点）

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、従来男性職員のみであった消防職においても女性職員が受験しやすいような条件の見直しを行っております。

	男性（正規）	女性（正規）	男性（臨職）	女性（臨職）
市長部局	57.9%	42.1%	51.0%	49.0%
教育委員会	0.0%	0.0%	19.0%	81.0%
消防	100.0%	0.0%	67.0%	33.0%

### ② 平均した継続勤続年数の状況（平成27年4月1日時点）

勤続にあつては、採用時に市長部局と教育委員会事務局を分けずに採用しており、二つの部局間を異動するため分けずに平均を出しています。女性消防職員は平成25年に初めて採用があったためその分差異が生じております。

	男性	女性
市長部局・教育委員会	19年	18年
消防	16年	3年

③一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度実績）

平成26年度の超過勤務時間数を、所属ごとの人数で除したものです。

	市長部局		教育委員会		消防職	
	男	女	男	女	男	女
超過勤務年間平均時間	117	93	185	120	62	130
4月実績平均時間数	9	8	16	7	5	15
5月実績平均時間数	8	7	18	8	6	4
6月実績平均時間数	8	6	15	11	5	13
7月実績平均時間数	11	7	13	13	5	7
8月実績平均時間数	8	6	12	6	5	10
9月実績平均時間数	10	9	17	8	4	14
10月実績平均時間数	12	8	24	20	6	10
11月実績平均時間数	10	8	22	19	6	14
12月実績平均時間数	7	6	9	5	4	10
1月実績平均時間数	9	9	14	6	7	14
2月実績平均時間数	8	7	10	6	4	19
3月実績平均時間数	15	11	16	11	5	0

④管理職員に占める女性割合（平成27年4月1日時点）

部長・課長・ILO管理職員の人数割合です。

	全職員	男	女
対象人数	62人	56人	6人
割合	9.3%	90.3%	9.7%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日時点）

	市長部局		教育委員会		消防職	
	男	女	男	女	男	女
部長級	1.8	0	1.4	0	1.1	0
課長級	6	0.4	5.6	0	4.5	0
ILO	1.2	0.8	1.4	0	0	0
課長補佐	4.4	2.8	4.2	2.8	5.6	0
主幹	15.5	5.4	11.1	9.7	22.5	0
副主幹	17.3	8.9	20.8	22.2	12.4	0
主任	10.7	8.5	6.9	4.2	19.1	0
主事	9.7	6.3	9.7	0	33.7	1.1

(参考) 職級ごとの女性割合 (平成27年4月1日時点)

	部長級	課長級	I L O管理職	課長補佐級	係長級
市長部局	0.0%	6.3%	40.0%	39.5%	26.4%
教育委員会	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	60.0%
消防	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(参考) 年代ごとの女性割合 (平成27年4月1日時点)

	50代	40代	30代	20代	10代
市長部局	33.6%	29.5%	34.1%	41.2%	33.3%
教育委員会	40.0%	47.2%	27.2%	0.0%	0.0%
消防	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%

## (2) 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

育児・介護等の事情により、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、時間外勤務や業務量を理由に、多くの女性職員が、仕事と家庭の両立について不安を感じています。公務能率の維持向上を図る観点からも、超過勤務縮減や仕事と育児・介護等の両立に向けた働き方の見直しが課題となっています。

女性職員の活躍推進にあたっては、男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。

また、家事や子育てについては、依然として、女性が主として担っている状況があり、女性職員が仕事を通じたキャリア形成を行っていくためには、男女共同参画の視点に立った意識改革を進めるとともに、男性が育児参加しやすい職場環境を整備するなど、男女が共に仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりが不可欠です。このようなことから、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主第三期行動計画(平成27年策定)(以下「次世代法に基づく計画」という。)の着実な実行を進め、安心して働くことができる職場環境づくりを一層進めていきます。

(参考) 男性職員の育児休業等取得状況

- ・男性職員の育児休業取得は0人です。
- ・男性職員の配偶者出産に伴う特別休暇(出産補助及び育児参加休暇)については、制度の認知度は上がっていますが、完全取得は達成できていません。

⑥ 男女別育児休業取得率・取得日数(平成26年)

	市長部局		教育委員会		消防	
	取得率	取得日数	取得率	取得日数	取得率	取得日数
男性	0.0%	0日	0%	0日	0%	0日
女性	100%	632日	-	-	-	-

⑦ 男性職員の出産関連特別休暇取得率・取得日数（平成 26 年）

	市長部局		教育委員会		消防	
	取得率	取得日数	取得率	取得日数	取得率	取得日数
男性	81.3%	4 3/8 日	100%	3 5/8 日	97%	5 3/8 日

## 2 目標設定

以上を踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

項目	現状	平成 32 年度目標
管理職の女性職員の割合	9.7%	13% (平成 32.4.1 時点)
育児休業等取得率※	男性：82.1% 女性：100%	男性：100% 女性：100%
年次有給休暇平均取得日数	10 4/8 日 (平成 26 年実績)	15 日

※男性職員の取得目標には、次のいずれかの制度を利用した職員を含む。

- ①育児休業
- ②出産関連特別休暇

## 3 具体的な取組み

### (1) 中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

男女を問わず、チャンスが公平に与えられる中で、女性職員についても幅広い職務経験やマネジメント力の育成を意識した人事配置を行い、能力・意欲・実績に基づく管理職への登用に努めます。

また、女性職員が出産・育児中においても安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組を推進します。

#### ①人事配置・研修等による段階的な育成

##### ア 若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成

女性職員が活躍できる機会を広げるため、政策立案等に参画できる企画・事業部門や、予算・人事管理部門、本庁への積極的な人事配置など、若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成の支援を行います。

また、外部機関が行うマネジメント力の向上や人的ネットワーク構築のための研修等への参加を推進し、係総括やその先の所属長等への登用を見据えた人材の育成に取り組みます。

##### イ ライフステージに応じた人事配置

出産、育児、介護といった家庭生活に負担がかかる時期には、職員の希望に応じ、業務の量や職場環境等を考慮した人事配置に努めます。

また、家庭生活における職員の負担が軽減した際は、他の職員と同様にチャンスが与えられる人事配置に努めるなど、柔軟な人事配置を行い、意欲を持って仕事に取り組めるよう支援します。

##### ウ 主体的・自発的な能力開発の促進

職員一人ひとりが目指すべきキャリアを描き、自己研鑽に取り組む各種研修や、人材育成のツールとしての「人事評価制度」を活用し、上司との面談やコミュニケーションを通じて、職員の主体的・自発的な能力開発を促すなど、男女を問わず、個々の能力・適性に応じた能力開発を後押しします。

##### エ 育休職員のキャリア形成支援

出産・育児期間のブランクによるキャリア形成や職場復帰に対する不安を軽減し、モチベーションアップを図ることを目的に、育休中の職員へ研修受講機会を提供し、育休職員のキャリア形成を支援します。

#### ②女性職員の意識改革

各年齢層において、女性職員の割合が増加している中、多様化する市民ニーズに柔軟に対応していく上でも、女性職員が多様な業務に携わることを通じて、最大限に力を発揮し活躍していくことが求められます。

そのためには女性職員の意識改革も必要であり、キャリア形成意識の醸成やモチベーションの維持向上を促す取組を推進します。

#### ア キャリア形成意識の醸成

キャリア形成意識の醸成や女性職員同士の情報交換等を目的としたセミナーの開催や、セルフマネジメント（自己管理）を手助けするための研修等を実施します。

#### イ ネットワークの形成支援

先輩職員から後輩職員へのアドバイスや体験談の情報発信、セミナーや意見交換会など、様々な世代・職種の職員の交流の機会を設け、身近な相談相手としての仲間づくりやネットワークの形成を支援し、モチベーションの維持向上を図ります。

### ③管理職の意識改革 ―女性職員の育成・マネジメント力の向上―

女性職員が幅広い職務経験を積み重ね能力向上を図っていく上で、女性職員への過度な配慮が、かえって当該職員の成長を妨げることに繋がる場合があります。

育児や介護をしながらでも働きやすい職場環境を整えるとともに、時間的な制約がある場合でも責任を持って行うべき職務を与えるなど、女性職員を的確に指導し、育成していくマネジメント力が管理職には求められます。このため、所属長等を対象に、ワーク・ライフ・バランス推進や、ダイバーシティ・マネジメントに関する研修等を実施し、管理職の意識改革を促します。

## (2) 働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進

女性職員の活躍推進にあたっては、男女を問わず全ての職員がこれまでの働き方を改革し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む必要があります。超過勤務の縮減は全庁をあげて取り組むべき課題です。仕事の進め方の見直しや、管理監督者を含めた職員の意識改革に向けた実効性のある取組を進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

また、男女が共に仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりを進めるため、次世代法に基づく計画の着実な実行等に取り組みます。

### 1) 働き方の見直し・業務改善

現在の仕事の進め方や、事務事業のあり方を見直し、時間あたりの生産性の高い働き方へ変えていくなど、管理監督者を含めた職員の意識を改革するとともに、職員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるよう、様々な業務改善を通じて、やりがいのある働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

#### ア「超過勤務の縮減」の実践

##### ① 事務の簡素合理化及びワークシェアリングの促進

- ・ 事務処理体制の見直しなどにより、業務の簡素合理化を促進します。
- ・ 課及び係内の事前協議により、業務の分担を促進します。

## ② 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ・ 小学校の始期に達するまでの子どもを育てる職員の、深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。
- ・ 職員が過剰な超過勤務を行うことがないように、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図り、超過勤務の多い職場については総務部長への事前協議制を徹底します。
- ・ 超過勤務の特に多い所属・職員を把握し、所属長に対するヒアリングを行い、事務量の見直しや適正な人員配置を行います。

### 「ノー残業デー」の設定

- ・ 毎月第2・第4水曜日をノー残業デーとし、退庁時の消灯は、所属長が自ら行います。

## イ 「休暇の取得促進」の実践

### ① 相互応援できる体制づくり

- ・ 突発的な子どもの病気などで職員が子どもの看護休暇を取得した際に、円滑な事務処理ができる体制を作ります。
- ・ 業務に対しては、必ず係内で情報を共有し、職員が年次有給休暇を取得した際に、円滑な事務処理ができる体制を作ります。

### ② 年次有給休暇の取得促進

- ・ 子どもの授業参観や予防接種等の用事で休暇を取得できるよう、職員に対して、2～3ヶ月毎に年次有給休暇の計画表を作成させ、取得に対する意識を促進します。
- ・ 夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得を促進します。
- ・ 取得状況を確認し、取得率が低い部署の所属長に対してヒアリングを行い、取得促進の働きかけを行うと共に、事務量の見直しや適正な人員配置を行います。

## ウ 仕事と生活の調和をはかることができる環境整備

### ① ワーク・ライフ・バランス憲章の周知

- ・ 健康で豊かな生活のための時間を確保するために、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる体制を作ります。
- ・ 職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識をなくすよう啓発に努めます。
- ・ 子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様な働き方が選択できるような体制をつくります。

## 2) 仕事と子育て等家庭との両立支援

所属長のさらなるマネジメントのもと、男性の育児参加をはじめ、男女がともに仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりを進めます。

## ア 職員みんなで育児を支え合う職場環境づくりの推進

次世代法に基づく計画に掲げた取組を着実に実行し、職員みんなで子育てを支え合い、助け合っていく職場環境づくりを進めます。

### 【主な取組】

- ・父親となる職員が出産関連休暇を取得できるよう積極的な声かけ
- ・男性職員の育児休業の取得促進
- ・育児のための部分休暇などの特別休暇活用促進
- ・子育てを迎える前の若手職員への研修等を通じた意識の醸成
- ・年次有給休暇の取得促進

## イ 育児休業からの円滑な復帰

育休中の職員に対しては、キャリアアップのための研修や交流会等への参加、通信講座など、育児休業期間中にも利用可能なキャリア形成に資する各種取組の周知を図ります。

また、各所属においても、メールでの情報提供や無理のない範囲で職員面談を行うなど、職場と育休職員とのコミュニケーションを促進し、円滑な職場復帰に向け支援します。

## (3) ハラスメント防止の徹底

管理職に対する研修や職場研修などを通じ、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントをはじめとするハラスメント防止の徹底に取り組み、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを推進します。