

八女市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

八 女 市 長

八 女 市 議 会 議 長

八 女 市 代 表 監 査 委 員

八 女 市 農 業 委 員 会

八 女 市 教 育 委 員 会

令和3年度～令和7年度

## 1 はじめに

平成27年9月に「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。以下「女性活躍推進法」という。）」が成立し、国や地方公共団体は「特定事業主」として職場内における女性の一層の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定することが義務づけられました。

本市においても、女性活躍推進法第19条に基づき、平成28年4月から令和3年3月までの5年間の計画期間と定めた「八女市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「第1期計画」という。）を策定し、取組を進めてきました。

第1期計画期間の満了に伴い、その成果と課題を検証するとともに、令和3年4月からの5年間の計画期間と定めた第2期計画を策定し、女性職員の活躍推進に向けた職場環境づくりや人材育成に組織全体で継続して取組を進めていきます。

## 2 計画期間

本計画の期間は、女性活躍推進法が令和7年度までの時限立法であることから、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。

ただし、計画の進捗状況や社会情勢の変化により、計画期間中であっても必要に応じて見直し等を図ります。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事課を主として本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について関係各課と協議を行うものとします。

## 4 女性職員の活躍の推進に関する目標達成状況と課題

第1期計画において、計画の達成状況を客観的に判断するため、数値目標を設定し、女性活躍推進に対する各種取組を推進してきました。第2期計画を策定するに当たり、第1期計画の目標達成状況を確認し、第2期計画策定の基礎資料とします。

### (1) 女性職員の採用、登用

一般事務の受験者数に占める女性の割合については、毎年、数値目標の50%を下回っ

ている状況ですが、平成30年度までは30%台だったのが、令和に入ってから40%台に増加しています。【資料1】

また、一般事務の採用した職員に占める女性職員の割合については、令和2年度は女性職員が66.7%を占めています。なお、第1期計画期間中の採用職員累計における女性職員の割合は、47.4%でした。【資料2】

これらの結果を踏まえ、採用段階においては、一定程度、女性職員の人材が確保されている状況にあると考えられます。

女性職員の登用については、管理職に占める女性職員の割合を20%以上、係長相当職以上の女性職員の割合を30%以上にする数値目標を設定していましたが、第1期計画期間中、一度も達成できていません。【資料3】【資料4】

しかしながら、管理職への登用のための職務経験の機会を付与する取組として、ライン職（課長補佐・係長）に占める女性職員の割合は増加傾向にあります。【資料5】

女性職員が管理職や役職者となり、より一層活躍できるよう人材育成のための施策や環境整備に取り組む必要があります。

**【資料1】 一般事務受験申込者に占める女性割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
女性（人）	77	79	82	79	123
全体（人）	218	207	218	185	295
女性割合（%）	35.3	38.2	37.6	42.7	41.7

**【資料2】 一般事務採用者に占める女性割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
女性（人）	7	10	6	5	8
全体（人）	16	18	18	12	12
女性割合（%）	43.8	55.6	33.3	41.7	66.7

※翌年度4月1日付け採用者数

**【資料3】 管理職（部課長級）に占める女性職員の割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
女性（人）	7	5	4	7	6
全体（人）	42	41	41	40	43
女性割合（%）	16.7	12.2	9.8	17.5	14.0

**【資料4】 係長相当職以上の女性職員の割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
女性（人）	54	55	57	62	62
全体（人）	223	231	230	228	224
女性割合（%）	24.2	23.8	24.8	27.2	27.7

※現業職員、保育所職員は除く

**【資料5】 ライン職（課長補佐・係長）に占める女性職員の割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
女性（人）	20	17	22	23	31
全体（人）	121	118	116	100	107
女性割合（%）	16.5	14.4	19.0	23.0	29.0

※現業職員、保育所職員は除く

**（2）仕事と家庭の両立**

第1期計画期間中の育児休業を取得した男性職員は2人であり、累計で3.8%にとどまり、数値目標の5%以上を達成できていない状況です。**【資料6】**

また、男性職員の出産補助休暇の平均取得割合は、数値目標の90%以上を達成できていませんが、70%以上を推移し、令和2年度は80%に増加しています。**【資料7】**

一方で、男性職員の育児参加休暇の取得割合は、令和2年度以外、数値目標の20%に満たない状況です。**【資料8】**

これらの休暇取得は、育児参加への第一歩であるとも考えられ、希望する男性職員が希望どおり休暇を取得でき、育児に参加できるよう、環境整備と職員の意識啓発に取り組む必要があります。

**【資料6】 男性職員の育児休業の取得割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
取得者（人）	0	1	0	1	0
対象者（人）	13	14	7	14	5
取得割合（%）	0	7.1	0	7.1	0

※対象者は、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員

**【資料7】 男性職員の出産補助休暇の取得割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
取得者 (人)	10	8	5	10	4
対象者 (人)	13	14	7	14	5
取得割合 (%)	76.9	57.1	71.4	71.4	80.0

※対象者は、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員

**【資料8】 男性職員の子育て参加休暇の取得割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
取得者 (人)	1	2	0	1	4
対象者 (人)	13	14	7	14	5
取得割合 (%)	7.7	14.3	0	7.1	80.0

※対象者は、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員

**(3) 労働環境の整備**

月平均で15時間以上時間外勤務を行った職員の割合については、10%以下とする数値目標を毎年上回っている状況です。**【資料9】**

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間についても、7時間以下とする数値目標を毎年上回っている状況です。**【資料10】**

特に令和2年度においては、災害対応や新型コロナウイルス感染症関連業務が増加し、時間外勤務が増加した一因と考えられます。職員の健康管理や効率的な業務遂行の面からも時間外勤務を恒常化させないよう、日常的な状況把握と管理監督者からの適切な助言・指導が必要です。

また、年次有給休暇の平均消化率についても、25%以上にする数値目標を下回っている状況です。**【資料11】**

年次有給休暇の有効な活用により職員の仕事と家庭の両立を図るため、計画的な取得促進の取組が必要です。

**【資料9】 月15時間（年180時間）以上時間外勤務を行う職員の割合**

	H28	H29	H30	R1	R2
該当者 (人)	88	81	82	105	138
対象者 (人)	460	466	466	460	453
割合 (%)	19.1	17.4	17.6	22.8	30.5

※現業職員を除く

### 【資料 1 0】 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間

	H28	H29	H30	R1	R2
平均 (時間)	9.0	9.0	9.4	10.8	12.7

※現業職員を除く

### 【資料 1 1】 年次有給休暇の消化率

	H28	H29	H30	R1	R2
消化率 (%)	25.4	20.9	24.7	24.9	22.4

※市長部局のみ (現業職員、保育所職員を除く)

## 5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 1 9 条第 3 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令 (平成 2 7 年内閣府令第 6 1 号。以下「内閣府令」という。) 第 2 条に基づき、前項に記載のとおり女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき課題について分析を行いました。課題分析の結果、女性職員の活躍を推進し、職員一人ひとりが能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるため、次のとおり目標を設定します。なお、最終目標年度は、令和 7 年度とします。

### (1) 女性職員の採用、登用

- ① 一般事務受験者に占める女性割合を、令和 2 年度の実績 (4 2 %) より 8 ポイント以上引き上げ、5 0 %以上とします。
- ② 管理職に占める女性職員の割合を、令和 2 年度の実績 (1 4 %) より 6 ポイント以上引き上げ、2 0 %以上とします。
- ③ 管理職になるための必要となる職務経験の機会を付与するため、ライン職 (課長補佐・係長) に占める女性職員の割合を、令和 2 年度の実績 (2 9 %) より 5 ポイント以上引き上げ、3 4 % (3 分の 1) 以上とします。

### (2) 仕事と家庭の両立

- ① 制度が利用可能な男性職員の育児休業を取得する割合を 5 %以上とします。
- ② 制度が利用可能な男性職員の出産補助休暇を取得する割合を 9 0 %以上とします。
- ③ 制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇を取得する割合を 2 0 %以上とします。

### (3) 労働環境の整備

- ① 月に15時間以上時間外勤務を行う職員の割合を、令和2年度の実績（31%）より16ポイント以上引き下げ、15%以下とします。
- ② 職員の月平均時間外勤務を、第1期の5年間の平均実績（月平均10.2時間）から月平均8時間以下とします。
- ③ 職員の年次有給休暇の消化率を、令和2年の実績（22%）より3ポイント以上引き上げ、25%以上とします。

## 6 女性職員の活躍の推進に向けた取組

女性職員の活躍の推進に向け、数値目標を達成するため、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 女性職員の採用、登用

- ① 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等に掲載します。
- ② 女性職員の配置に偏りが出ないように多様な職場に積極的に配属します。
- ③ 課長補佐や係長のライン職に女性職員を積極的に配置し、管理職になるための必要な職務経験の機会を付与し、管理職の登用に繋がめます。
- ④ 女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。
- ⑤ 八女市人材育成基本計画の推進、人事評価制度の活用により職員の能力開発と人材育成を行います。

### (2) 仕事と家庭の両立

- ① 管理職は、父親となる男性職員に対し、育児休業、出産補助休暇、育児参加のための休暇等の活用促進に関する助言や業務上の配慮を行います。
- ② 各種両立支援制度に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、庁内ネットワーク等で制度の周知に努めます。
- ③ 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
- ④ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

### (3) 労働環境の整備

- ① 時間外勤務の縮減に向け、毎週火曜日を定時退庁日、毎週金曜日をノー残業デーとして設定するとともに、管理職が各職員に早期退庁を勧奨します。
- ② 課内会議や終礼等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、その必要性や目的を検証し、効果的、かつ、効率的な執行に努め、計画的な事務の推進を図ります。
- ③ 年次有給休暇の取得計画を定め、各職員への徹底を図ります。
- ④ ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに取り組みます。
- ⑤ テレワークに試行的に取り組み、適する職種と対象職場、実施方法・態様等について、検証及び研究を進めます。