

令和3年4月1日

# 武雄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

武雄市長  
武雄市議会議長  
武雄市選挙管理委員会  
武雄市代表監査委員  
武雄市教育委員会  
武雄市農業委員会

## I 総論

武雄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「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。以下「法」という。）第19条に基づき、武雄市長、武雄市議会議長、武雄市選挙管理委員会、武雄市代表監査委員、武雄市教育長、武雄市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。平成28年度から令和2年度までの第一次計画を見直し、今後さらなる改善・向上を図るため策定しました。

### 1. 計画期間及び達成目標

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。

本計画においては、令和7年度末に達成しようとする特に重要な事項について、数値目標を設定しました。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた推進体制

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、武雄市特定事業主行動計画推進委員会（女性活躍推進法）を設置し、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・評価等について協議を行うこととします。

## Ⅱ 現状と課題

本計画の策定にあたり、法に基づき、本市における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

### 1. 採用、育成、登用に関すること

#### (1) 職員の採用実績

各年度採用者	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	8	6	6	6	8
女性	2	4	3	4	9
合計	10	10	9	10	17

令和元年度実施の市職員採用試験に基づく、令和2年度の職員の採用人数は、女性が2人、男性が8人で女性の採用割合が非常に少ない結果となっております。

しかし、過去5年の年間の採用状況では若干の差はあるものの、平成28年度採用者は女性の方が多くなっています。

#### (2) 職員の女性の割合（令和2年4月1日現在）

年代別に占める女性の割合

区分		全体	女性	男性
50歳代	人数	83人	31人	52人
40歳代	人数	143人	46人	97人
30歳代	人数	72人	28人	44人
20歳代以下	人数	64人	27人	37人
計	人数	362人	132人	230人
	割合	100%	36.5%	63.5%

令和2年4月1日時点での、本市職員の男女別人数は、女性が132人、男性が230人となっております。年代別の男女差は、50代で21人、40代で51人、30代で16人、20代以下で10人、と40代を除いては年齢が若くなるほど男女の人数の差が少なくなっています。

各役職段階にある職員に占める女性の割合（令和2年4月1日現在）

区分		全体	女性	男性
部長級	人数	11人	1人	10人
	割合	100%	9.1%	90.9%
課長級	人数	51人	13人	38人
	割合	100%	25.5%	74.5%
課長代理級	人数	66人	32人	34人
	割合	100%	48.5%	51.5%
係長級	人数	95人	28人	67人
	割合	100%	29.5%	70.5%
主任級	人数	63人	25人	38人
	割合	100%	39.7%	60.3%
主事級	人数	71人	30人	41人
	割合	100%	42.3%	57.7%
現業	人数	5人	3人	2人
	割合	100%	60.0%	40.0%

全体職員における女性職員の割合から見ると、課長代理級、主任級の男女の比率について大きな差異はありませんが部長級、課長級、係長級については大きな差となっています。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日）

区分	全体	女性	男性
対象人数	62	14	48
割合	100%	22.6%	77.4%

課長相当職以上の職員は女性が14人、男性が48人となっており、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は22.6%となっており、平成27年4月1日実績（8.5%）から10%以上にするという第一次計画の目標は達成しています。

**課題**

○職員採用は、競争試験により行われるため、採用年によって女性割合は変わりますが、ここ数年、採用割合における男女の大きな差はありません。引き続き、性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保にむけた取り組みを行います。

○女性の能力の活用や組織の活性化の観点から、毎年度人事異動において女性の登用に取り組んでいます。現状として課長相当級以上の女性職員の割合は22.6%となっています。今後は研修などを通じた人材育成に取り組みながら、より一層、女性登用を進める必要があります。

## 2. 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

(1) 継続勤務年数の男女差（令和2年3月31日現在）

区分	比較	女性	男性
人数	-99人	130人	229人
継続勤務年数	-1.64年	16.42年	18.06年

※継続勤務年数は、単純に職員数で除したもの。

継続勤務年数は、女性と男性で大きな差はありません。

近年の中途退職者の状況は、定年前早期退職制度（50歳以上）で退職する状況が主です。若年層の退職があるものの、結婚や育児を理由として退職する女性職員はいない状況です。

(2) 男女別の育休取得率

	女性			男性		
	対象者	取得者	比率	対象者	取得者	比率
令和元年度	6	6	100%	3	0	0%
平成30年度	3	3	100%	7	0	0%

上記期間中に出産又は配偶者が出産した職員の育児休業の取得状況については、出産した女性全員が育児休業を取得しており、取得率100%となっています。一方、配偶者が出産した際の、男性職員の育児休業の取得者はいませんでした。

(3) 令和元年度及び平成30年度中に育児休業が終了した職員の平均取得日数

	育休取得者	取得月数合計	平均取得月数
令和元年度	4人	62月	15.5月
平成30年度	9人	104月	11.5月

令和元年度中に育児休業が終了した職員の育児休業取得期間は、最短が10か月で最長が20か月でした。平成30年度中に終了した職員では、最短が6か月で最長が15ヶ月でした。

(4) 男性の配偶者出産補助休暇の取得率と平均取得日数

	対象者	取得者	比率	取得日数	平均取得日数
令和元年度	3	0	0%	0日	0日
平成30年度	7	7	100%	8.42日	1.2日

男性の配偶者出産補助休暇の取得は平成30年度は対象者の取得率は100%ですが、令和元年度は0%となっています。

**課題**

○女性職員の育児休業の取得率は100%となっており、各職場において、妊娠している職員や子供を育てている職員が育児休業などを取得しやすい職場環境が整っているといえます。

○男性職員の育児休業取得率は0%であるため、対象となる男性職員が育児休業を取得しやすい取組を今後も継続して進める必要があります。

**3. 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること**

(1) 超過勤務の状況（令和元年度）

	総超過勤務時間	職員一人当たり
4月	4,324	15
5月	3,305	11.5
6月	2,830	9.8
7月	3,347	11.6
8月	6,458	22.4
9月	12,874	44.7
10月	5,609	19.5
11月	7,238	25.1
12月	5,345	18.6
1月	4,516	15.7
2月	4,311	15.0
3月	5,222	18.1
合計	65,379	227

※職員一人当たりの時間数は、平成31年4月1日現在の職員数288人（管理職・広域圏派遣職員除く）で単純に除したものです。

一人あたりの平均超過勤務

平成30年度 131.2時間（月10.9時間）

平成29年度 107.1時間（月8.9時間）

平成28年度 97.8時間（月8.2時間）

超過勤務については少しずつ増加している状況ですが、令和元年度に急増しているのは災害対応などの臨時的な業務によるものが要因となっています。

（2）年次有給休暇の1人当たり平均取得状況

令和元年中	平成30年中	平成29年中
8.77日	9.12日	9.33日

一人あたりの平均取得日数は、ほぼ横ばいとなっています。

令和元年中は、年次有給休暇の少ない人で0日、多い人で25日となっています。

## 課題

○超過勤務時間については、今後も特定の職員に業務が集中しないように、業務分担の見直しや応援体制を整えるなど、組織的な対応や一人一人が常に効率的な業務遂行に心掛ける必要があります。

○年次有給休暇の平均日数が10日未満であることから、計画的な年次有給休暇はもちろんのこと、予定外の急な休暇でも事務に支障がなく取得できるような職場づくりに努める必要があります。

## Ⅲ 女性職員の活躍の推進にむけた具体的な取組み及び目標

本市における女性職員の職業生活における活躍に関して、状況と課題を整理した結果、女性の活躍を推進するため、次に掲げる目標達成に向けた取組みを実施します。

### 1. 採用、育成、登用に関すること

（1）優秀な人材の確保

① 公務の魅力をもPR

男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう、職員募集案内や学生を対象とした説明会等の活用により、女性にとっても働きやすい職場であることをPR。

② 女性職員の活躍ぶりをPR

武雄市職員を希望する女性の増加を図るため、活躍する女性職員の姿をPR。

(2) 人材の育成及び女性職員の管理的地位への登用の拡大

① 人材育成

外部研修（自治大学校、市町村アカデミー）への積極的な女性職員の派遣

② 女性職員の登用

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、令和2年度実績（22.6%）を25%以上にする。

## 2. 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 特別休暇等制度の周知を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ③ 妊娠中の職員に配慮した業務分担の見直し(原則として超過勤務を命じない)

(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

「配偶者の出産のための休暇」の取得促進に取組み、令和7年度までに取得する割合を100%とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業等の制度や取得手続、経済的支援などについて周知を図る。
- ② 令和7年度までに育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上とする。
- ③ 育児休業からの円滑な復帰のため、フェイスブックを活用して休業中の職員に対する制度改正等の情報提供。

## 3. 超過勤務及び年次有給休暇の取得に関する事項

(1) 超過勤務の縮減

- ① 毎週水曜日に実施しているノー残業デーの実施徹底と時差出勤について周知を図る。
- ② 令和7年度までに、職員の時間外勤務を、平成30年度実績（月10.9時間）を20%縮減して月平均8.72時間以下とする。

(2) 休暇の取得の促進

- ① 計画的な取得促進のため、更なる啓発の取組を行い、職場の意識改革に努める。また、年1回以上、年次有給休暇を利用した3日以上連続休暇の取得促進を図る。
- ② 令和7年度までに年次有給休暇の取得を令和元年実績（8.77日）を12日以上とする。
- ③ 令和7年度までに、年次有給休暇の取得が0時間の職員を、0とする。