

令和8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 (第三次計画)

武雄市長  
武雄市教育委員会  
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、武雄市教育長、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、武雄市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。令和3年度から令和7年度までの第二次計画を見直し、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8年4月1日から令和13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12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、本計画を全ての職員に周知するとともに、部長会等において趣旨説明を行い、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３年度 | 令和４年度 | 令和５年度 | 令和６年度 | 令和７年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男 性    | ４     | １     | ３     | ６     | １０    |
| 女 性    | ２     | ７     | ３     | ６     | ５     |
| 合 計    | ６     | ８     | ６     | １２    | １５    |

過去５年の職員の採用人数については、女性の採用割合にばらつきがある結果となっています。しかし、過去５年の合計は、男性２４名、女性２３名となり採用状況に男女の差はほとんどない状況です。

#### （２）職員の女性の割合（令和７年４月１日現在）

##### ・年代別に占める女性の割合

| 区分     |    | 女性    | 男性    | 全体   |
|--------|----|-------|-------|------|
| ６０歳代   | 人数 | ０人    | ２人    | ２人   |
| ５０歳代   | 人数 | ３８人   | ８１人   | １１９人 |
| ４０歳代   | 人数 | ３７人   | ６４人   | １０１人 |
| ３０歳代   | 人数 | ３５人   | ５０人   | ８５人  |
| ２０歳代以下 | 人数 | ２４人   | ２７人   | ５１人  |
| 計      | 人数 | １３４人  | ２２４人  | ３５８人 |
|        | 割合 | ３７.４% | ６２.６% | １００% |

令和７年４月１日時点での、本市職員の男女別人数は、女性が１３４人、男性が２２４人となっています。６０歳代を除く年代別の男女差は、５０歳代で４３人、４０歳代で２７人、３０歳代で１５人、２０歳代以下で３人、と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 7 年 4 月 1 日現在）

| 区分    | 女性   | 男性   | 全体    | 女性の割合  |
|-------|------|------|-------|--------|
| 部長級   | 2 人  | 10 人 | 12 人  | 16.7%  |
| 課長級   | 10 人 | 39 人 | 49 人  | 20.4%  |
| 課長代理級 | 41 人 | 66 人 | 107 人 | 38.3%  |
| 係長級   | 18 人 | 37 人 | 55 人  | 32.7%  |
| 主任級   | 31 人 | 42 人 | 73 人  | 42.5%  |
| 主事級   | 30 人 | 30 人 | 60 人  | 50.0%  |
| 現業    | 2 人  | 0 人  | 2 人   | 100.0% |

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、主事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 7 年 4 月 1 日）

| 区分   | 女性    | 男性    | 全体   |
|------|-------|-------|------|
| 対象人数 | 12    | 49    | 61   |
| 割合   | 19.7% | 80.3% | 100% |

課長相当職以上の職員は女性が 12 人、男性が 49 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 19.7% となっており、令和 2 年 4 月 1 日実績（22.6%）から 25% 以上にするという第二次計画の目標は達成していません。

## 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、ここ数年を通した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、管理職になることに対して消極的な女性職員も見受けられます。今後は若年層から研修などを通じた人材育成に組み込み、育児・介護と仕事の両立支援を併せて推進しながら、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7年3月31日現在）

|        | 比較     | 女性     | 男性     |
|--------|--------|--------|--------|
| 継続勤務年数 | -2.0 年 | 18.7 年 | 20.7 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2年の差があります。

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3年度 | 6 人 | 6 人 | 100% | 6 人  | 1 人 | 16.7% |
| 令和4年度 | 4 人 | 4 人 | 100% | 5 人  | 3 人 | 60.0% |
| 令和5年度 | 6 人 | 6 人 | 100% | 7 人  | 2 人 | 28.6% |
| 令和6年度 | 8 人 | 8 人 | 100% | 10 人 | 3 人 | 30.0% |

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。また、配偶者が出産した際の男性職員の育児休業については、毎年数名の取得者があります。

### (3) 育児休業を取得した男性職員の平均取得日数

|       | 育休取得者 | 取得日数合計 | 平均取得日数 |
|-------|-------|--------|--------|
| 令和3年度 | 1 人   | 25 日   | 25 日   |
| 令和4年度 | 3 人   | 55 日   | 18.3 日 |
| 令和5年度 | 2 人   | 53 日   | 26.5 日 |
| 令和6年度 | 3 人   | 75 日   | 25 日   |

上記期間中に育児休業を取得した男性職員の育児休業取得期間は、最短が5日で最長が32日でした。短期間に分けて複数回数取得する職員も見られました。

(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   | 平均取得<br>日数 |
|-------|-----|-----|-------|------------|
| 令和3年度 | 6人  | 4人  | 66.7% | 1.7日       |
| 令和4年度 | 5人  | 3人  | 60.0% | 1.5日       |
| 令和5年度 | 7人  | 3人  | 42.9% | 1.2日       |
| 令和6年度 | 10人 | 6人  | 60.0% | 1.1日       |

男性の配偶者出産補助休暇の取得率は、令和5年度は低いものの、その他の年度については60%を超えている状況です。

### 課 題

○女性職員の育児休業の取得率は 100%となっており、取得しやすい職場環境が整っているといえます。育児と仕事の両立を推進するために、育児休業から復帰後に利用できる制度について周知を図る必要があります

○男性職員の「配偶者の出産のための休暇」について100%の取得を目指していましたが、達成できていません。今後も引き続き、制度の周知に努める必要があります。また、育児休業についても、取得を必要とする男性職員が取得しやすい職場環境づくりの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

|       | 総超過勤務時間   | 職員一人・<br>一月当たり |
|-------|-----------|----------------|
| 令和3年度 | 68,832 時間 | 20.13 時間       |
| 令和4年度 | 48,350 時間 | 14.30 時間       |
| 令和5年度 | 43,444 時間 | 12.98 時間       |
| 令和6年度 | 45,586 時間 | 13.67 時間       |

※職員一人当・一月当たりの時間数は、総超過勤務時間を4月1日現在の職員数（管理職・広域圏派遣職員除く）と12月で除したものです。

令和3年度の超過勤務時間については、災害対応などの臨時的な業務によるものが要因で多くなっていますが、他の年度についてはほぼ横ばいとなっています。

(2) 年次有給休暇の1人当たり平均取得状況

|      | 平均取得日数 |
|------|--------|
| 令和4年 | 8.82日  |
| 令和5年 | 10.82日 |
| 令和6年 | 10.46日 |
| 令和7年 | 11.19日 |

一人あたりの平均取得日数は、少しずつ増加傾向にあります。

令和7年中は、年次有給休暇の取得日数が2日未満の職員は7名となっています。。

### 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。また、研修や勉強会などを実施し、個人の業務におけるスキルアップを図る取組を行います。

○年次有給休暇の平均日数が12日未満となっており目標達成できていません。計画的な年次有給休暇取得を促進し、公務能率の維持・工場及びワーク・ライフ・バランスの推進を図る必要があります。また、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り組みを実施します。

### 1. 採用、育成、登用に関すること

#### (1) 優秀な人材の確保

- ① 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、インターンシップの受け入れ等により、女性にとっても働きやすい職場であることを発信する。
- ② 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ホームページ等で発信する。。

#### (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 研修等へ女性職員を積極的に派遣する。

- ② 令和１２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の周知を図る。
- ③ 妊娠中の職員に配慮し、業務分担を見直す。

### **（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１２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の周知を図る
- ② 令和１２年度までに育児休業を取得する男性職員の割合を１００％とする。
- ③ 育児休業からの円滑な復帰のため、休業中の職員に対する制度等の情報提供

## **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１２年度までに、１年間の時間外勤務が３６０時間を超える職員を０人とする

### **（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、年次有給休暇を利用した連続休暇の取得促進を図る。
- ② 令和１２年度までに年次有給休暇の平均取得日数を１２日以上とする。

## **４．ハラスメント防止に関する事項**

ハラスメントのない職場づくりの推進

- ① 全職員を対象としたハラスメント防止研修を実施し、意識啓発を図る。
- ② 内部の相談窓口に加え外部相談窓口を設置し、相談しやすい環境を整える。
- ③ 風通しのいい職場を目指し、日頃より意識的にコミュニケーションをとる。

## 5. 職場における健康支援に関する事項

- ① 健康診断計画について周知を図り、健康診断等の未受診者を0にする。
- ② 研修の実施や啓発冊子の配布等により、健康上の課題に対する正しい理解を促進する。
- ③ メンタルヘルスの相談を引き続き実施するとともに、安心して相談できるよう十分に配慮する。