

(特定事業主行動計画)

宇部市職員活躍推進プラン

～チェンジ・ワークスタイル！全員活躍職場をつくる～



令和4年1月

宇部市

はじめに

本市においては、平成 28 年 3 月に、「宇部市女性職員活躍推進プラン（以下「前計画」という）。」を策定し、女性職員の活躍に向けて、意識や能力をより高めるとともに、仕事と家庭の両立が図りやすい環境の整備を進めてきました。

職員の活躍を推進していくためには、個々の職員が、能力を最大限に発揮し、やりがいを持って働くことのできる職場環境を整えることが基本です。また、その上で、個々の職員が自らのありたい姿に向かって、キャリアを積み、実現できるよう、若い年層からの研修や多様な働き方に対応した勤務制度を整えるなど組織としてのバックアップも重要となります。

また、これらに取り組むことで、年齢・性別など関わらず、様々な人が働きやすい職場づくりにつながります。加えて多様な文化や価値観を受け入れることができる、強く活力のある職場に成長することができ、市民サービスの向上や持続可能な社会の実現（SDGs）にもつながっていくのではないのでしょうか。

この度、前計画の 4 年間の実績を踏まえ、新たな目標、取組を定めるとともに、女性職員の活躍のためには、男性も含めた全職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組と一体的に進める必要があるとの観点から、本市がこれまで進めてきた次世代育成支援の取組と一体的に推進する「宇部市職員活躍推進プラン」を策定しました。

宇部市は、令和 3 年 11 月に市制施行 100 周年を迎えました。今後ますます行政サービスが複雑化していく中、次の 100 年に続くまちづくりに向けて、職員ひとりひとりが輝くことができる、魅力的な職場環境の実現を目指していきます。

令和 4 年 1 月

宇部市長 篠崎 圭二

目 次

第1章 総論	
1 趣旨	1
2 位置づけ	1
3 計画期間	2
4 計画の対象	2
5 計画の周知と公表	2
第2章 これまでの取組の状況	
1 成果目標の達成状況	3
(1)管理職（課長職以上）における女性職員の割合	3
(2)育児休業を取得する男性職員の割合	4
(3)昇任したくないと考える女性職員の割合	4
第3章 現状と課題	
1 現状把握	5
(1)過去5年間の職員数	5
(2)年代別男女比率	5
(3)管理職に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	6
(4)採用した職員に占める女性職員の割合	6
(5)自己都合により退職した職員の割合の男女の差異及び退職した職員の年齢区分の男女別の割合	7
(6)勤務時間の状況	8
(7)男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	8
(8)出産や育児に関する男性の特別休暇取得率及び合計取得日数の分布状況	9
(9)セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	9
2 職員アンケート	10
3 課題の整理	14
第4章 目標	16
第5章 施策と具体的取組	
1 体系図	19
2 具体的な取組	20
第6章 推進体制	26
第7章 推進に向けての役割と責務	28

第1章 総論

1 趣旨

本市では、平成 28（2016）年 3 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の施行に合わせて「宇部市女性職員活躍推進プラン」を策定し、女性職員の活躍の推進に取り組んできました。

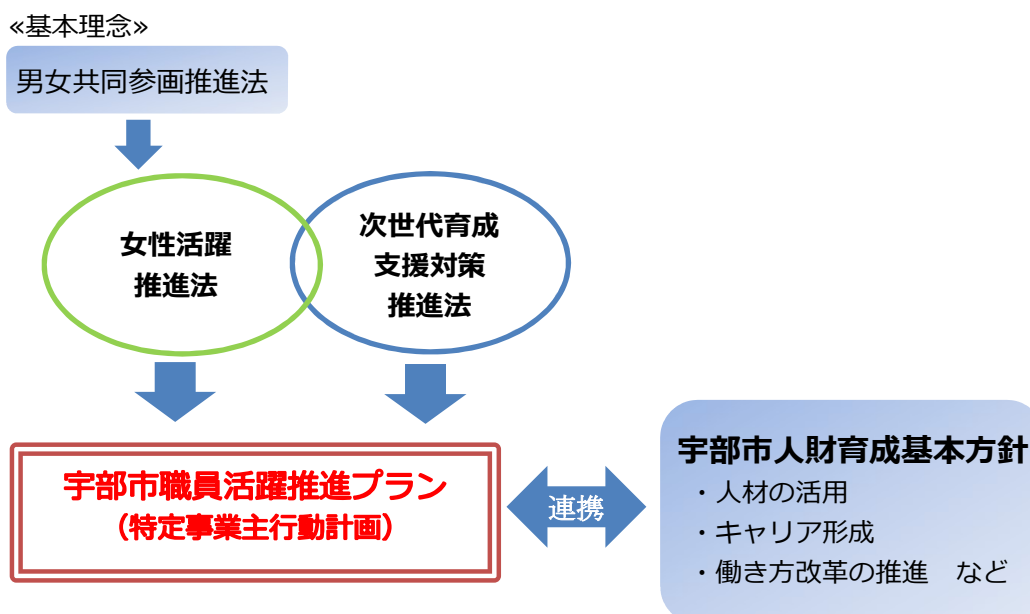
また、これまで次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、特定事業主として職員のワーク・ライフ・バランスの推進にも取り組んできたところです。

この度、宇部市女性活躍推進プランの改訂に合わせ、女性職員の活躍をさらに推進するためには、男性も含めた全職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組と一体的に進める必要があるとの観点から、これまで次世代法に基づき推進していた取組を盛り込み、2つの法に基づく特定事業主行動計画として本プランを、一体的に策定しました。

2 位置づけ

次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員が個性と能力を発揮して活躍できる環境を整備することを目的として策定する特定事業主行動計画です。

さらに、「宇部市人財育成基本方針」と連携することにより、宇部市が目指す将来像に向けた人材育成に寄与するものとします。



3 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とし、具体的な取組については、全項目を令和3年度から実施します。

なお、勤務条件に関する制度改正やプランの進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)
法律	次世代育成支援対策推進法(10年間の時限立法(H15~H26年度から10年延長))										
	女性活躍推進法(10年間の時限立法)										
計画	次世代育成支援対策推進法に基づいた各種取組						宇部市職員活躍推進プラン				
	宇部市女性職員活躍推進プラン										

4 計画の対象

プランは、市長部局、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局及び議会事務局の職員を対象とします。

5 計画の周知と公表

プランを周知するために、市の公式ウェブサイト等に掲載するとともに、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

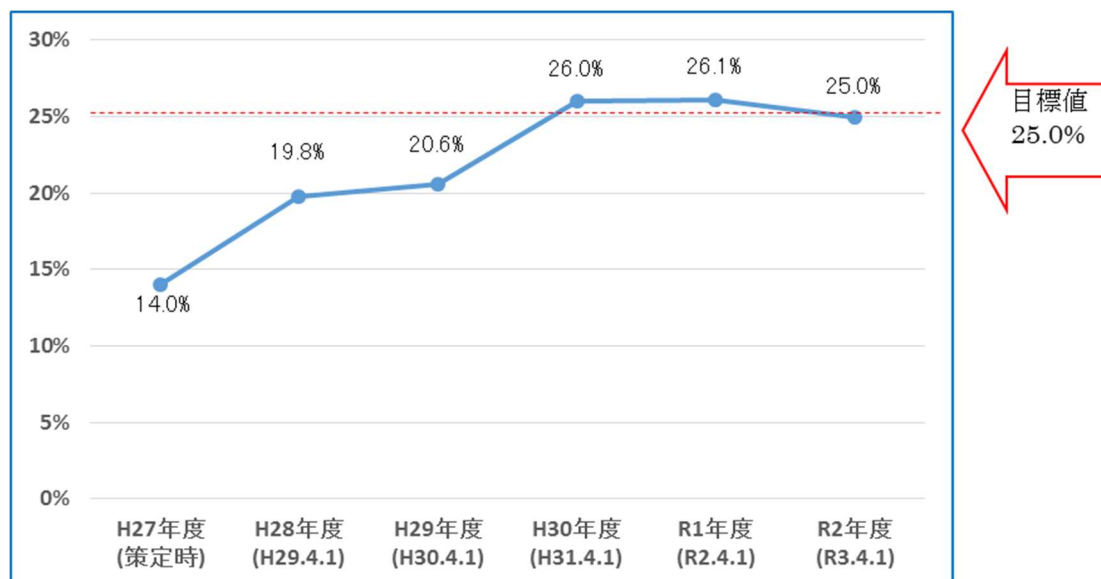
第2章 これまでの取組の状況

1 成果目標の達成状況

プランを着実に推進した結果の達成水準を明確にするため、宇部市女性職員活躍推進プランでは、具体的な施策の3つの柱ごとの取組による、成果目標を設定しています。これまでの目標の令和2年度時点での達成状況は次の通りです。

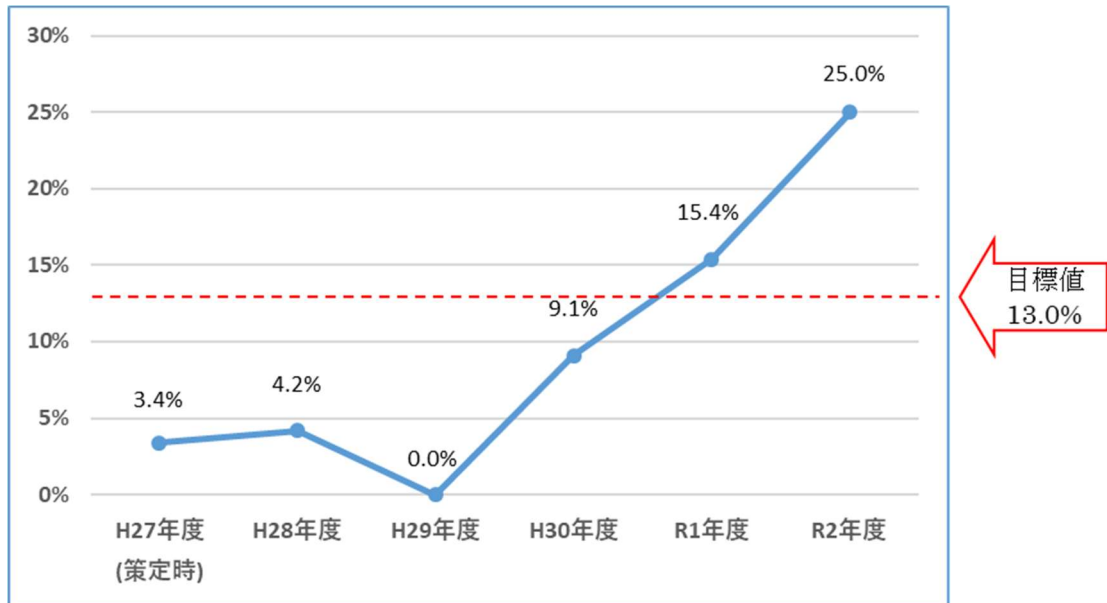
項目	目標値 (R2年度)	達成状況 (R2年度)
管理職（課長職以上）における女性職員の割合	25.0% (R3.4.1)	25.0% (R3.4.1) (達成)
育児休業を取得する男性職員の割合	13.0%	25.0% (達成)
昇任したくないと考える女性職員の割合	12.0%	49.3% (未達成)

(1) 管理職（課長職以上）における女性職員の割合



期間中、女性職員を対象とした派遣研修や育児休業中職員のキャリア形成支援として通信研修の実施、若手職員のジョブ・ローテーションと共に女性職員の職域拡大などに取り組み、平成30年度（H31.4.1）に目標値を達成しました。

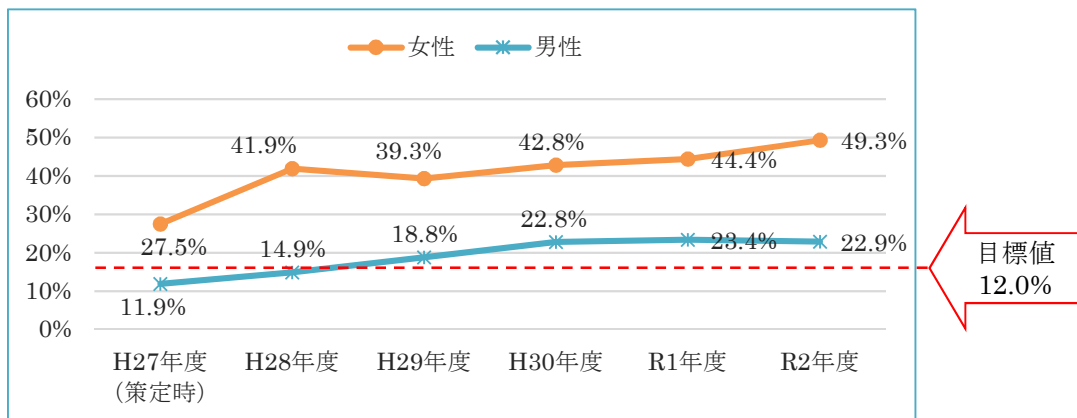
(2) 育児休業を取得する男性職員の割合



令和元年度に目標値の13.0%を達成しました。

近年、男性職員から、育児に関する制度の相談が増えており、男性の育児に対する意識が高まっているようです。職員アンケート（令和2年度実施）において、男性職員へ「男性職員が育児休業を取得することについて」たずねたところ、約9割の職員が「取得したい」又は「取得したいが難しいと思う」と回答し、アンケートに回答した男性職員のほとんどが育児に参加したいと考えている結果となりました。

(3) 昇任したくないと考える女性職員の割合



昇任したくないと考える女性職員の割合は、プランを策定後、5割近くまで上がり、目標値としている12%を大きく上回り、高い割合となっています。

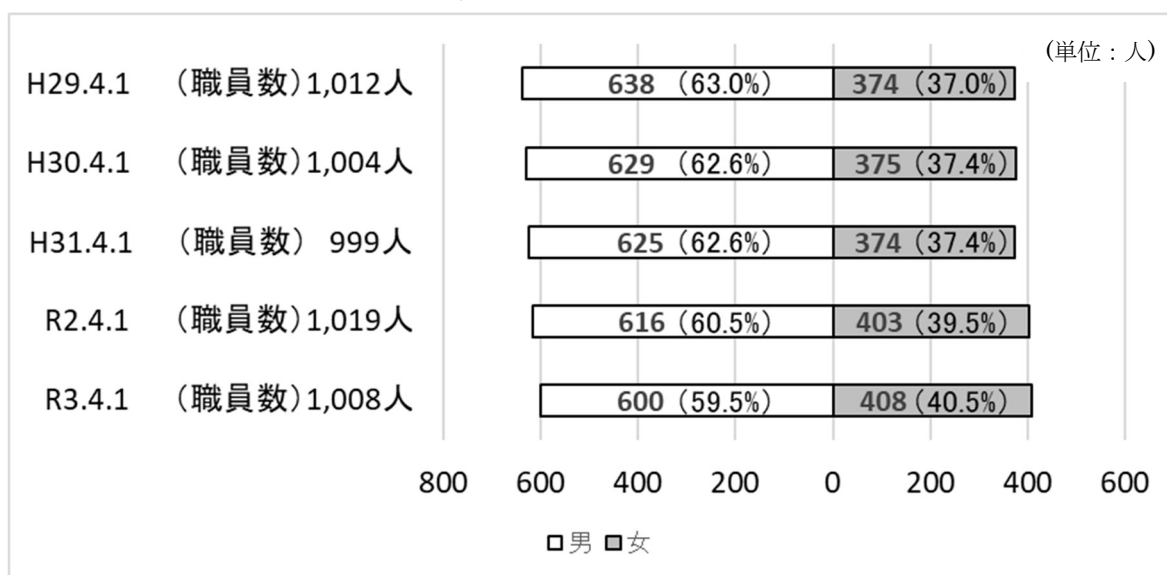
さらに、男性職員の割合も上昇傾向にあり、本市の人事運営上の大きな課題と考えています。

第3章 現状と課題

1 現状把握

女性活躍推進法で把握することとなっている項目について、本市の状況は次の通りです。

(1) 過去5年間の職員数と男女の割合



(2) 年代別男女比率 (令和3年4月1日)

年代	職員数			男女比率	
	総数	女性	男性	女性	男性
10歳代	6人	6人	0人	100.0%	0%
20歳代	112人	77人	35人	68.8%	31.2%
30歳代	187人	102人	85人	54.5%	45.5%
40歳代	388人	136人	252人	35.0%	65.0%
50歳代	302人	84人	218人	27.8%	72.2%
60歳代	13人	3人	10人	23.0%	77.0%
合計	1,008人	408人	600人	40.5%	59.5%

(参考) 管理職 (課長級以上) の対象となる年代 (45歳以上) の男女比率

年代	職員数			男女比率	
	総数	女性	男性	女性	男性
45歳以上	529人	156人	373人	29.5%	70.5%

女性職員の割合は職員全体では約4割ですが、10歳代～30歳代では6割を超えています。

(3) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(各年4月1日)

役職	職員数(R3.4.1)			女性職員の割合(R3)	女性職員の割合(R2)	女性職員の割合(R1)
	総数	女性	男性			
管理職	136人	34人	102人	25.0%	26.1%	26.0%
部長級	16人	3人	13人	18.8%	38.9%	26.7%
次長級	28人	4人	24人	14.3%	15.4%	24.1%
課長級	92人	27人	65人	29.3%	26.7%	26.4%
課長補佐級	95人	27人	68人	28.4%	27.7%	22.8%
係長級	199人	62人	137人	31.2%	28.7%	29.5%

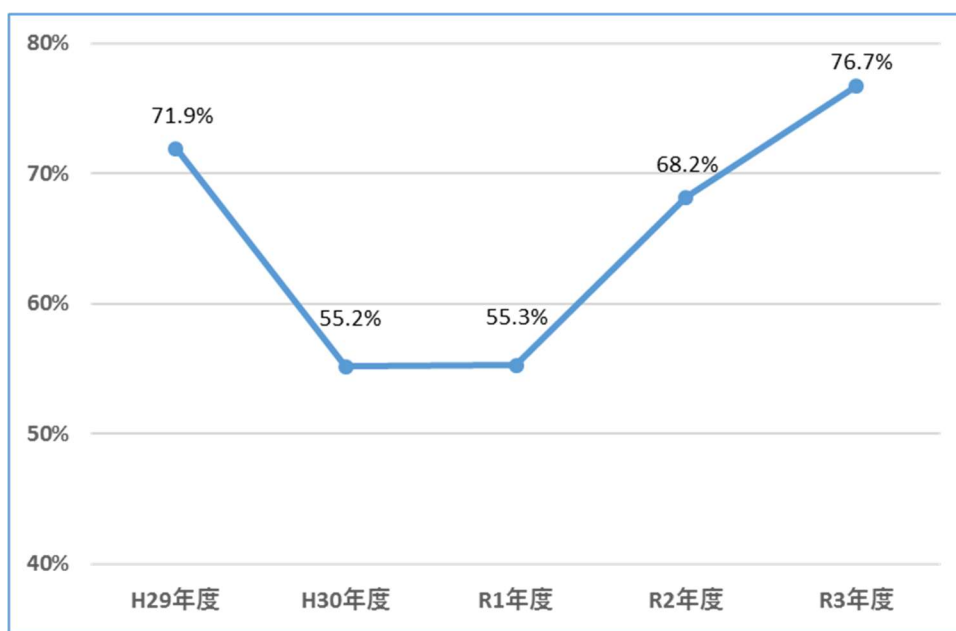
管理職（課長級以上）における女性職員の割合は目標値の25%を上回りました。

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合（任期付職員を除く）

	採用者数			女性の割合
	総数	女性	男性	
R3.4.1採用	30人	23人	7人	76.7%

令和3年4月採用の職員は、約8割が女性です。

(採用した職員に占める女性職員割合の過去5年の推移)



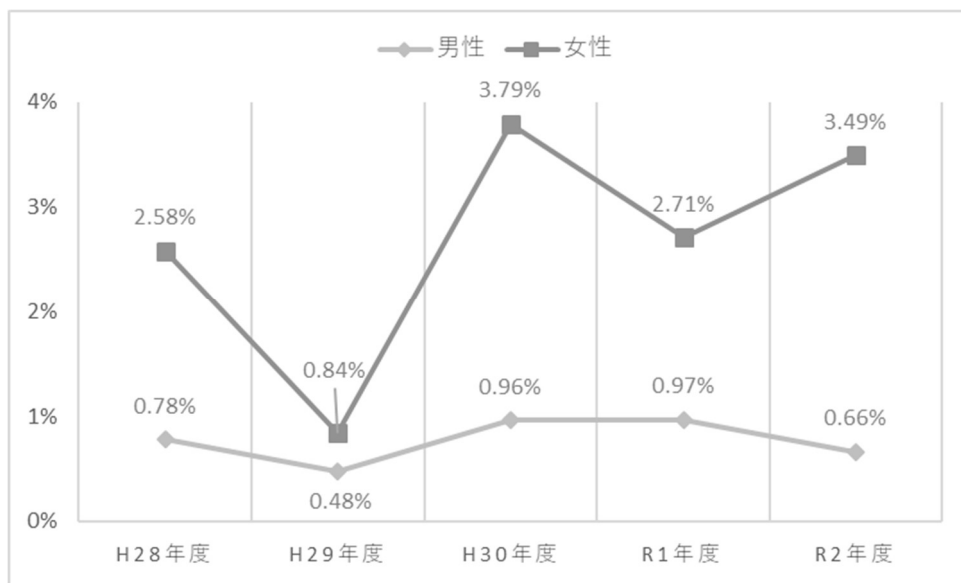
過去5年間のすべての年度で、女性職員は過半数を超えています。

(5) 自己都合により退職した職員の男女別の離職率及び年代別の割合（任期付職員を除く）

(令和2年度)

	離職率（総数）	離職者の年代別割合			
		～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
女性	3.49%（13人）	15%（2人）	31%（4人）	23%（3人）	31%（4人）
男性	0.66%（4人）		25%（1人）	25%（1人）	50%（2人）

(離職率（総数）の過去5年の推移)



令和2年度の職員の離職率は、女性が男性の5倍以上となっています。

また、男性職員は、20歳代の離職者はいませんが、女性職員は、20歳代を含むすべての年代において離職者がいました。退職する理由は、男女ともに健康上の理由、家庭の事情、転職など様々です。

(6) 勤務時間の状況

①一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

(令和2年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
課長補佐 職以上	18.35	19.58	17.85	15.40	16.14	18.05	13.68	15.48	17.66	14.58	14.89	20.90	16.88
係長職 以下	13.20	10.35	11.20	10.41	9.38	9.23	10.70	10.96	9.11	9.62	10.19	14.18	10.71

②超過勤務を命じることができる上限(45時間)を超えて勤務した職員数

(令和2年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
課長補佐 職以上	36人	26人	23人	16人	21人	20人	14人	12人	17人	19人	17人	26人	20.6人
238人	15.13%	10.92%	9.66%	6.72%	8.82%	8.40%	5.88%	5.04%	7.14%	7.98%	6.72%	10.50%	8.66%
係長職 以下	61人	32人	42人	27人	24人	22人	26人	28人	20人	36人	38人	64人	35.0人
884人	6.90%	3.62%	4.75%	3.05%	2.71%	2.49%	2.94%	3.17%	2.26%	4.07%	4.30%	7.24%	3.96%

年間を通して、一人当たりの時間外勤務時間及び月45時間の上限時間を超えて時間外勤務をした職員の割合は、課長補佐職以上の方が多くなっています。

課長補佐職以上については、年度当初と議会開会月に多い状況です。

係長職以下については、年度当初と年度末に多くなっています。

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①取得率

(令和2年度)

男性	女性
25.0%	100.0%

男性職員の育児休業取得率は、目標値である13.0%を上回りました。

②取得期間の分布状況

(令和2年度)

取得期間	1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上
男性 (2人)		100.0% (2人)				
女性 (9人)		11.1% (1人)		22.2% (2人)	22.2% (2人)	44.5% (4人)

男性職員の取得期間は1ヶ月以上3ヶ月未満であり、取得率は上昇しましたが、女性職員と比較すると短期間の取得となっています。

(8) 出産や育児に関する男性の特別休暇取得率及び合計取得日数の分布状況

①取得率

(令和2年度)

出産補助休暇(3日)を取得した男性職員の割合	育児参加のための休暇(5日)を取得した男性職員の割合	左記のいずれかを取得した男性職員の割合
87.5%(7人)	87.5%(7人)	100.0%(8人)

②合計取得日数の分布状況

(令和2年度)

5日未満	5日以上
25.0%(2人)	75.0%(6人)

対象となるすべての男性職員が、出産補助休暇(3日)又は育児参加のための休暇(5日)のいずれかを取得しているものの、合計で5日以上取得した職員の割合は7割に留まっています。

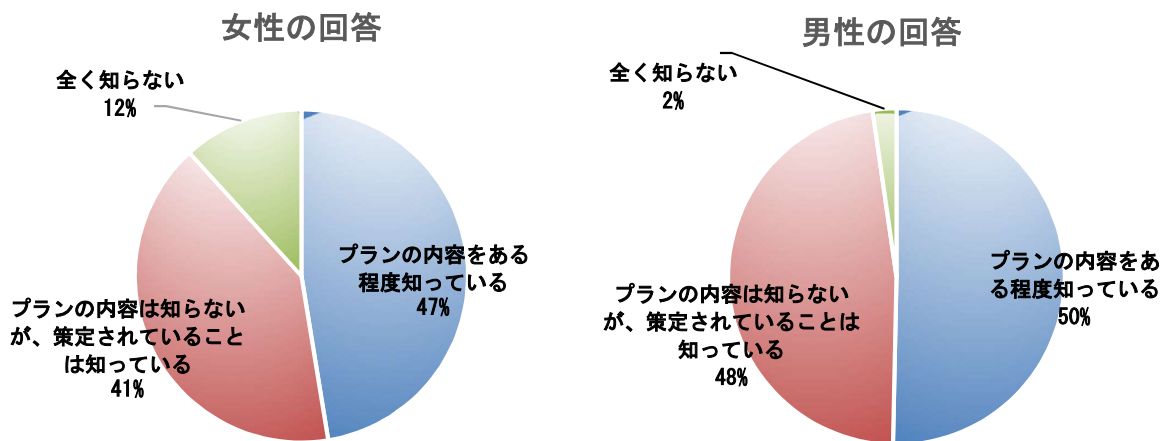
(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・各種ハラスメントの定義や防止策等を示した「職場におけるハラスメントの防止に関する指針」を策定(平成24年)
- ・ハラスメントに適切に対応するため「宇部市職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定(平成26年)
- ・全職員を対象に、ハラスメントの周知や防止、啓発を目的とした研修会の実施(平成25~29年)
- ・新規採用職員や新任管理職を対象に、ハラスメントに関する研修の実施(平成30年~)
- ・相談窓口として、ハラスメント相談員を設置(18人)(平成26年~)
- ・ハラスメントを含む職場環境改善のためのアンケート調査の実施(平成28年~)
- ・保健師による相談
- ・弁護士によるハラスメント相談の外部相談窓口の設置(令和2年~)

2 職員アンケート

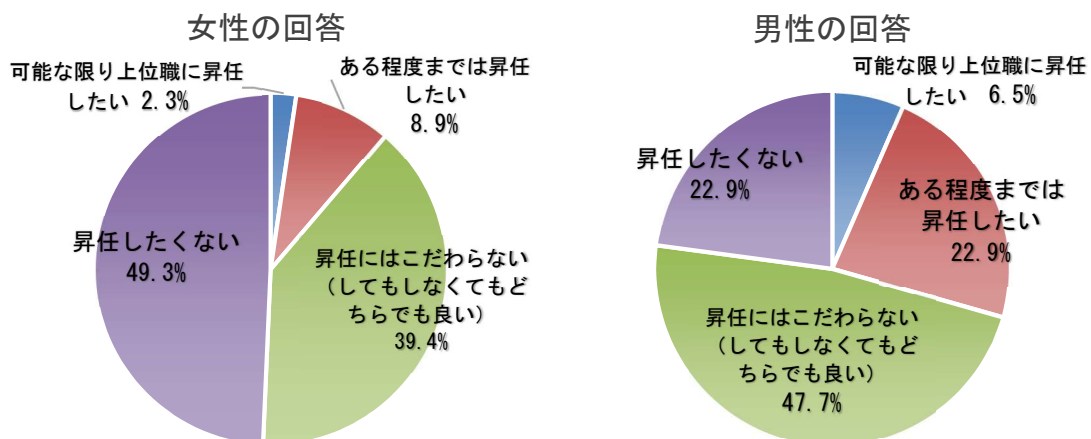
令和3年3月17日（水）から令和3年3月31日（水）までにこれまでのプランの進捗状況の確認、及び本プラン策定の基礎資料とするため、職員アンケートを行いました。

(1) 「宇部市女性活躍推進プラン」について知っていますか。



男女ともに約半数がプランの内容をある程度を知っていますが、全く知らないと回答した人は女性の割合が12%と男性より高くなっています。

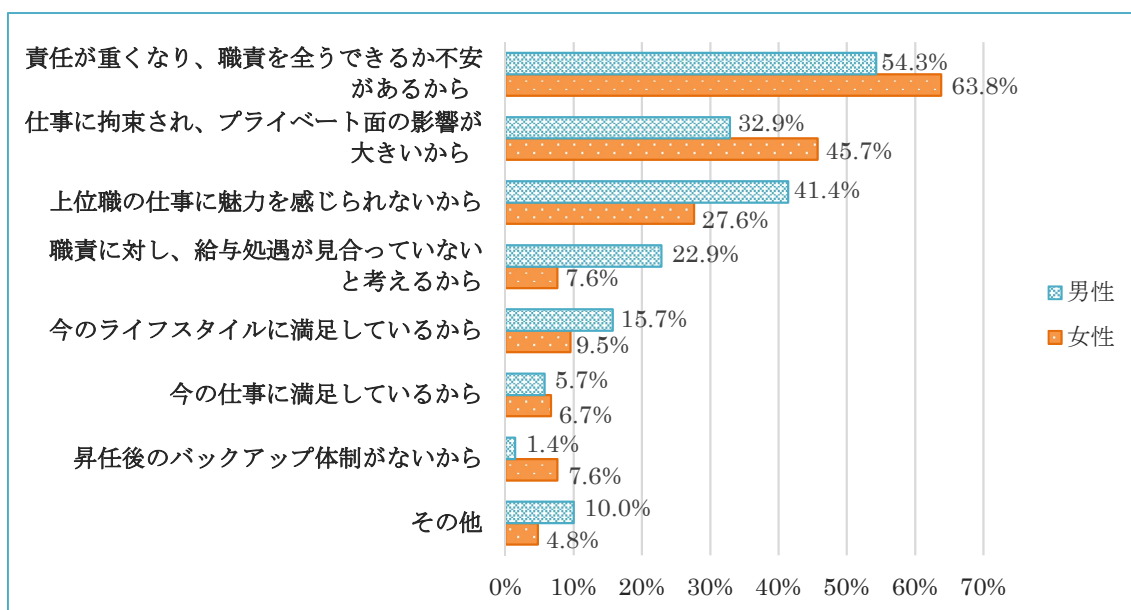
(2) 成果目標（数値目標）の1つに、昇任（昇格）についての項目があります。ご自身の昇任（昇格）について、どのように思いますか。



「可能な限り上位職に昇任したい」または、「ある程度までは昇任したい」と思う割合が男性が29.4%に対し、女性は11.2%と低い数値となっています。

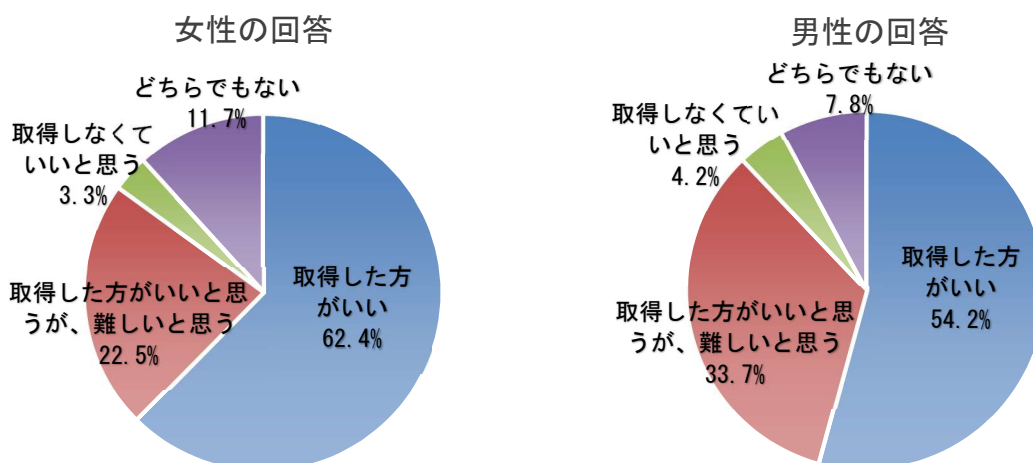
また、「昇任したくない」と思う割合は、男性22.9%に対し、女性49.3%と非常に高い数値となっています。

(3) 自身の昇任（昇格）について、「昇任したくない」と回答した理由
（2つまで選択可）



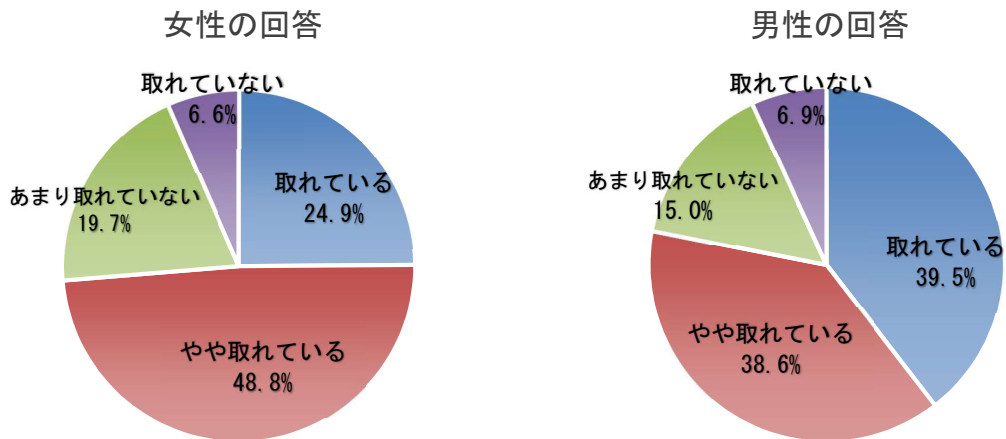
昇任したくない理由の第1位は、男女とも「責任が重くなり、職責を全うできるか不安があるから」でした。男性の2位が「上位職の仕事に魅力を感じられないから」に対し、女性の2位は「仕事に拘束され、プライベート面の影響が大きいから」という結果でした。

(4) 男性職員が育児休業を取得することについてどう思うか



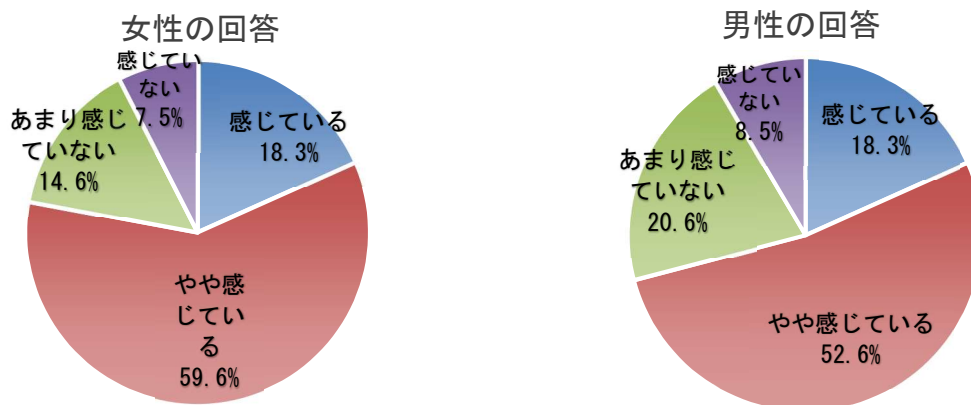
男女ともに8割以上の職員が、「取得した方がいい」または「取得したほうがいいと思うが難しいと思う」と考えています。

(5) ワークライフバランスは取れていますか。



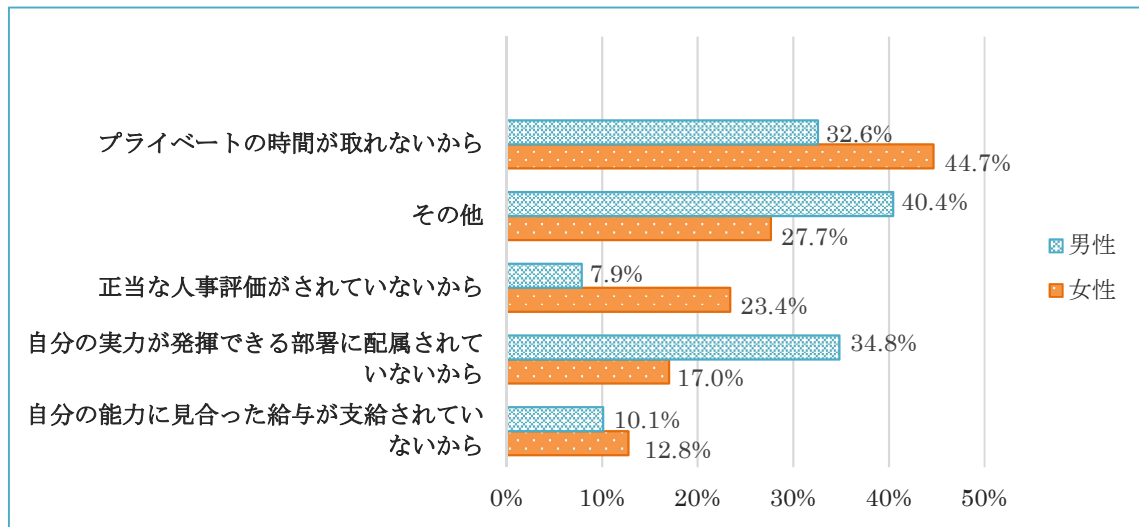
男女とも7割以上の職員が「取れている」または「やや取れている」と考えています。「取れていない」、「あまり取れていない」と回答した人の阻害要因については、「無駄な業務が発生」、「当日に急な依頼が発生することが多い」との回答が多くありました。

(6) 仕事にやりがいを感じていますか。



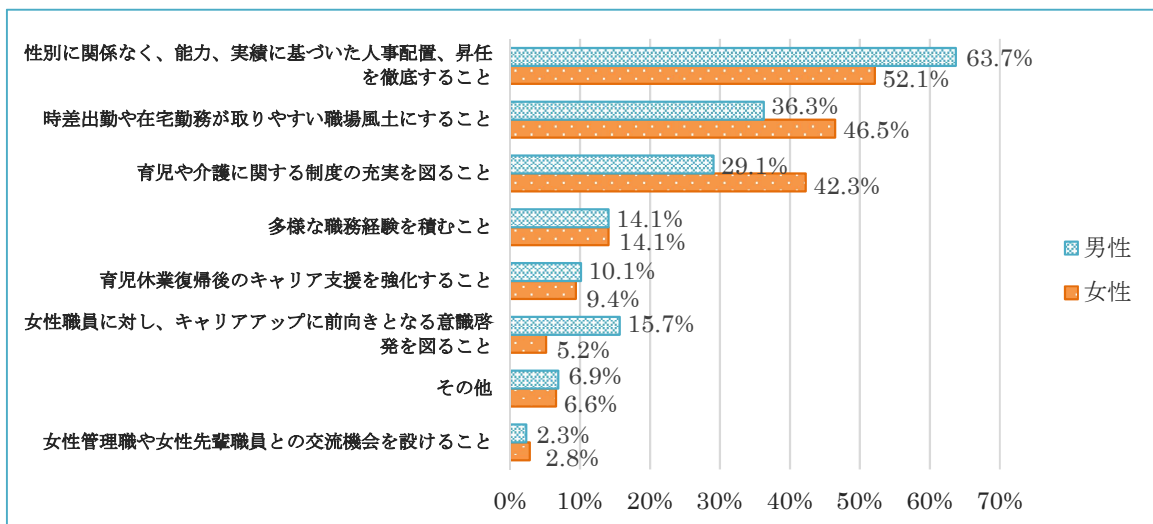
男女ともに7割以上の職員がやりがいを「感じている」「やや感じている」と考えています。

(7) (6) で「あまり感じていない」「感じていない」と答えた理由（2つまで選択可）



仕事のやりがいを感じていない理由について、男性の1位が「自分の実力が発揮できる部署に配属されていないから」に対し、女性の1位は「プライベートの時間が取れないから」という結果でした。

(8) 女性職員の活躍を進めていくために、どのような取組が必要だと思いますか。（2つまで選択可）



(9) 女性の活躍を進めていくために、どのような取組が必要か（自由記述）

- ・業務内容や業務量の見直し
- ・制度の理解や意識啓発の促進
- ・昇任や特別休暇取得に対する待遇の向上

3 課題の整理

前計画の計画期間である平成28年度から令和2年度の実績により、管理職（課長職以上）における女性職員の割合は目標値を達成しました。

しかしながら、職員アンケートでは、「昇任したくない」と回答する女性職員の割合が約3割から5割へと推移し、特に係長職以上では、その割合は高くなる傾向があり、働きづらいつ感じている職員がいることも事実です。

現在、職員の男女構成比に占める女性職員の割合は、全体では約4割ですが、30代以下では6割を超えており、近年の新規職員の採用においても6割以上が女性職員であることから、女性職員の管理職への登用は、さらに増加することが見込まれます。

このため、今後は単に目標数値の達成にこだわるのではなく、職員の能力や実績を適正に評価した結果を目標数値の達成へとつなげていくとともに、昇任した職員を含むすべての職員が、男女を問わず、やりがいを持っていきいきと働ける職場風土の改革に取り組む必要があります。

(1) キャリア形成に関わる課題

- ✓ 職員の男女構成比からも、引き続き女性職員の職域を拡大していくとともに、男女を問わず、将来管理職となるためのマネジメント力の育成と、能力や実績を十分に踏まえた登用に努めていくことが必要です。
- ✓ 将来の管理職を育成するためには、出産や育児等のライフイベントを見据え、早い段階から多様な職務経験を付与するなどの計画的な人材育成やキャリアプランの作成、また、育児休業中のキャリア形成支援が必要です。

(2) 仕事と家庭の両立に関わる課題

- ✓ これまでの取組で、前計画で掲げた「育児休業を取得する男性職員の割合13%」の目標は達成しましたが、将来的には、性別に関わらず、子供が生まれたら育児休業を取得するのが当然という職場風土をめざし、制度の周知強化や管理職及び職場の意識改革に取り組む必要があります。
- ✓ 行政サービスの多様化等による業務の複雑化や業務量の増加、職員数の減等により、職員の負担は増加しています。このことから、事務事業の見直

しや働き方改革に取り組んでいるところですが、時間外勤務については多少減少したものの、大きな改善は図られていない状況にあります。

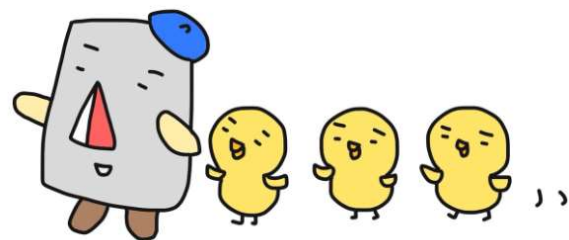
時間外勤務が多くなると、仕事と家庭の両立が困難となります。引き続き、時間外勤務の縮減を始めとした働き方改革を推進し、長時間労働を前提としない働き方へ変えていく必要があります。

(3) 意識に関わる課題

- ✓ 職員アンケート（令和2年度）では、女性職員の約49%、男性職員の約23%が「昇任したくない」と回答し、男性職員、女性職員ともに責任が重くなり、職責が全うできるか不安があるからという理由が最も多い回答でした。

- ✓ 宇部市職員として、やりがいと情熱を持って新しい仕事や昇任にチャレンジできるよう、職員の適材適所への配置や意識改革に取り組むとともに、様々なハラスメントをはじめとした職場環境の改善を図っていきます。

- ✓ 意識や職場風土を変えていくためには、特に管理職の役割は大きく、イクボス宣言の実践や人事評価制度の面談等を活用したコミュニケーションの活性化に取り組むとともに、職員ひとりひとりの声が届く、風通しの良い職場づくりに取り組みます。



第4章 目標

本プランでは引き続き「女性職員育成のためのキャリア形成支援」、「仕事と家庭の両立に向けた環境整備」、「意識と職場風土の改革」を3つの柱に、様々な施策に積極的に取り組むこととし、その達成水準を明確にするため、柱ごとに、成果目標を設定します。また、この目標の達成度については、毎年ウェブサイト等で公表するとともに、達成状況に応じてプランの内容や数値目標の見直しを行います。

I

女性職員育成のためのキャリア形成支援

目標①：係長級における女性職員の割合 40%

目標②：課長級以上における女性職員の割合 30%

〔現状値〕係長級31.2%、課長級以上25.0%（令和3年4月1日現在）

現在、職員に占める女性の割合は20代で68.8パーセント、30代で54.5パーセントと増加傾向にあり、今後さらに管理職に占める女性職員の割合は増加すると見込まれます。なお、その世代の最初の昇任となる係長級の割合が増えることで、その後の課長補佐級以上の割合も将来的に増えていくと思われることから、本市においては、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日に閣議決定）に掲げる「市町村職員の係長相当職に占める女性の割合40%（2025年度末）」の目標に合わせ、係長級における女性職員の割合40%以上を目標とします。同時に、女性職員の管理職に占める割合を更に拡大し、その道筋を一層強化するため、同計画に定める指導的地位に占める女性職員の割合の目標と同じく、課長職以上の女性職員の割合を30%とします。

ただし、本目標は、過剰に女性を優遇するものではなく、性別にかかわらず、職員の能力や実績を適正に評価し、昇進の機会均等を徹底したうえで成り立つものです。このため、数値だけがひとり歩きしないように、男女を問わず職員を育成し、適任者として女性職員を登用することで目標達成を目指します。

Ⅱ

仕事と家庭の両立に向けた環境整備

目標③：男性職員の育児休業取得率 30%

[現状値] 25.0% (令和2年度)

本市では、これまで男性職員の育児参加の促進に積極的に取り組むことで、男性職員の育児休業取得率を着実に伸ばしてきました。

男性職員が育児や家事等を積極的に担うことは、女性の負担を減らすだけでなく、その経験がマネジメント力の向上や多様な価値観の醸成など、男性職員の人材育成の観点からも重要です。

このため「少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）」に掲げられている、男性の育児休業取得率を2025年に30%とする目標を本市においても目指します。

Ⅱ

仕事と家庭の両立に向けた環境整備

目標④：時間外勤務時間の縮減

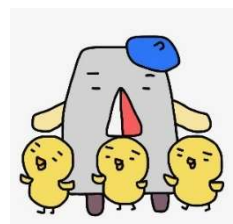
[現状値] 管理職の一人当たり平均 16.82 時間/月 (令和2年度)

係長職以下の一人当たり平均 10.71 時間/月 (令和2年度)

長時間労働の慢性化は、職員のパフォーマンスと職場の活力を減退させるだけでなく、パートナーとの家事・育児・介護等の分担を困難にし、仕事と家庭の両立を阻害します。

また、女性職員の昇任したくない理由の第2位は「仕事に拘束される」となっており、実際に本市の時間外勤務状況は、年間を通じて課長補佐職以上の方が多くなっている現状からも、昇任に消極的であることがうかがえます。

引き続き働き方改革に取り組み、男女問わず時間外勤務を縮減するとともに、所属間の均衡を考慮した人員配置や職員採用などを積極的に行っていきます。



Ⅲ**意識と職場風土の改革****目標⑤：昇任したくないと考える職員の割合の減**

〔現状値〕 33.7%（女性職員 49.3%、男性職員 22.9%）（令和2年度）

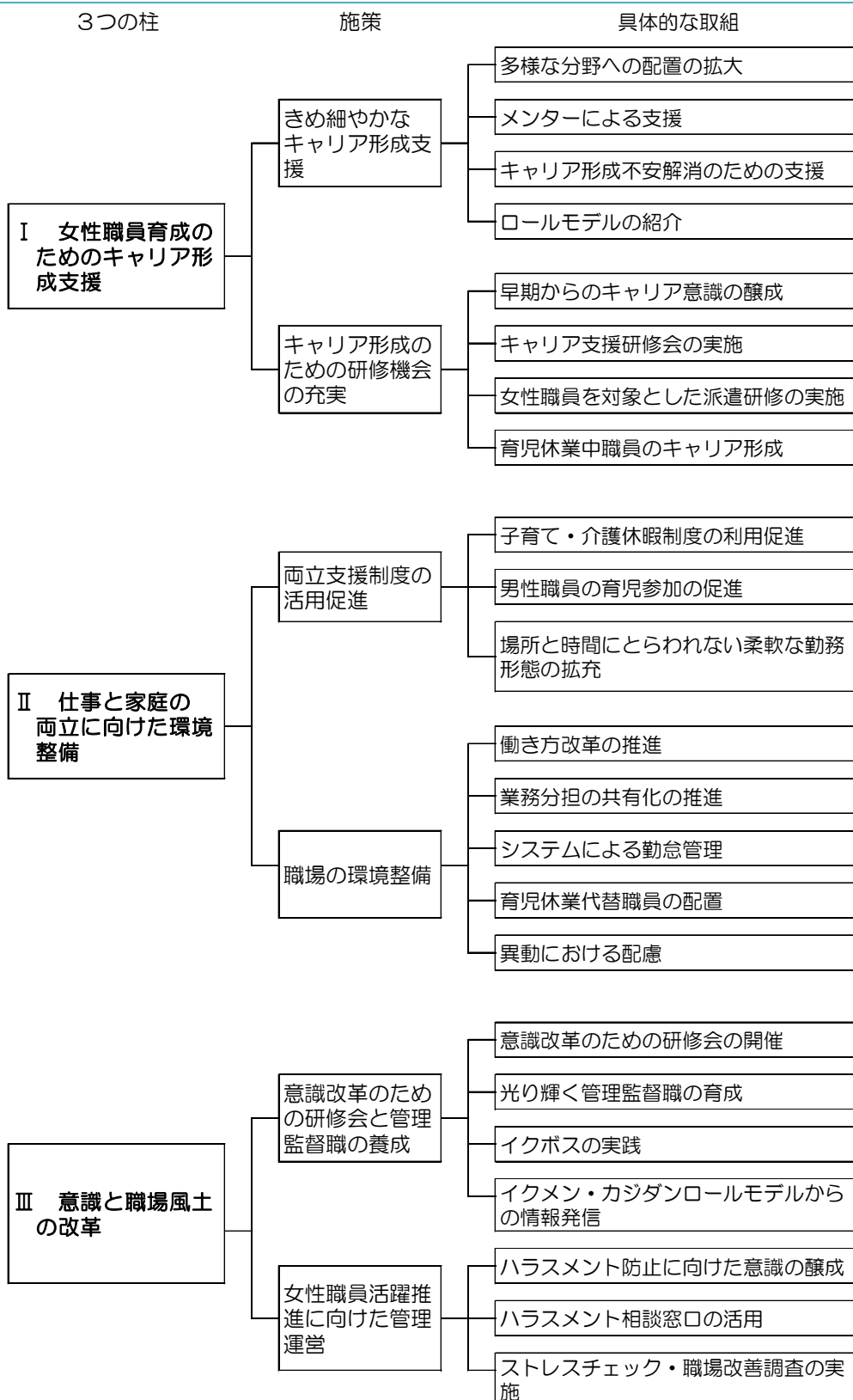
本市アンケートにより、昇任したくないと回答した男性職員は 22.9%、女性職員は 49.3%でした。昇任したくない理由は、男女とも 1 位は「責任が重くなり、職責を全うできるか不安があるから」、続いて「仕事に拘束され、プライベート面の影響が大きいから」（女性 2 位／男性 3 位）、「上位職の仕事に魅力を感じられないから」（女性 3 位／男性 2 位）となっております。

さらに、年齢別にみると、40 歳以上の女性のうち、昇任したくないと回答した女性の割合が 55.2%（男性 22.4%）となっており、また、役職別にみると係長職以上の女性のうち、昇任したくないと回答した女性の割合が 56.0%（男性 20.2%）となっています。監督者を経験した職員にとって、さらなる昇格は、仕事の拘束時間が長くなるイメージが強く、自身の体力的不安や、プライベートへの影響が及ぶことへの危惧などが昇任意欲のマイナス要因になっていると考えられます。

本アンケート結果は、組織として重く受け止めなければならない結果であり、管理職が、責任ある立場を自覚し、働き方改革を積極的に推進し、また、職員が責任ある立場を任されることに喜びを感じ、更にパフォーマンスを発揮できる組織風土の構築に努めることで、「昇任したくないと考える職員」の割合の減少を図ります。

第5章 施策と具体的取組

1 体系図



2 各取組の展開

本計画の基盤となる各取組については継続して実施していくとともに、意識改革に資する取組を重点対策として先行的に強化し、次いで、環境整備、キャリア形成支援を効果的かつ適切な時期に加速化させることで、目標達成を目指します。

	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	重点対策例
I 女性職員育成のためのキャリア形成支援						
きめ細やかなキャリア形成支援						
多様な分野への配置の拡大	●				●	重点 ジョブローテーション制度の見直しなど
メンターによる支援	●			●	●	重点 メンター制度の見直しなど
キャリア形成不安解消のための支援	●			●	●	重点 キャリア相談室（員）の設置など
ロールモデルの紹介	●				●	重点 効果的な情報発信の増など
キャリア形成のための研修機会の充実						
早期からのキャリア意識の醸成	●	●	●			重点 研修プログラムの見直しなど
キャリア支援研修会の実施	●			●	●	重点 キャリアデザイン研修の強化など
女性職員を対象とした派遣研修の実施	●				●	重点 積極的な派遣など
育児休業中職員のキャリア形成	●				●	重点 通信研修の充実など

● → : 継続実施

	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	重点対策例
Ⅱ 仕事と家庭の両立に向けた環境整備						
両立支援制度の活用促進						
子育て・介護休暇制度の利用促進	●		○ 重点	●		ハンドブックの作成・周知徹底など
男性職員の育児参加の促進	●		○ 重点	●		ロールモデルの周知徹底など
場所と時間にとらわれない柔軟な勤務形態の拡充	●		○ 重点	●		勤務形態の制度整理、新たな勤務形態の提示など
職場の環境整備						
働き方改革の推進	○ 重点					衛生委員会での対策協議など
業務分担の共有化の推進	●		○ 重点	●		チームカアップのための研修の強化・拡充など
システムによる勤怠管理	● 準備	■ 導入	● 検証	○ 重点	●	エビデンスに基づく再設計・運用改善など
育児休業代替職員の配置	●		○ 重点	●		スムーズな欠員補充に向けた臨時職員等の任用情報の全庁的共有化など
異動における配慮	●				○ 重点	自己申告書内容の精査など

● → : 継続実施

	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	重点対策例
Ⅲ 意識と職場風土の改革						
意識改革のための研修会と管理監督職の養成						
意識改革のための研修会の開催	●	● 重点	●	●	●	効果的な研修内容の精査など
光り輝く管理監督職の育成	●	● 重点	●	●	●	管理監督職と一般職員のコミュニケーション強化のための仕組み作りなど
イクボスの実践	●	● 重点	●	●	●	
イクメン・カジダンロールモデルからの情報発信	●	● 重点	●	●	●	「しょくぶら」の内容充実・発行回数の増
女性職員活躍推進に向けた管理運営						
ハラスメント防止に向けた意識の醸成	● 重点	●	●	●	●	ガイドブックの作成、周知徹底など
ハラスメント相談窓口の活用	●	● 重点	●	●	●	効果的な情報発信の増など
ストレスチェック・職場改善調査の実施	●	● 重点	●	●	●	調査内容の精査など

● → : 継続実施

3 具体的な取組

各分野の目標達成に向け、次の取組を実施します。

I

女性職員育成のためのキャリア形成支援

目標①：係長級における女性職員の割合 40%

目標②：課長級以上における女性職員の割合 30%

意欲・能力・実績を踏まえた適材適所の人事管理、早い段階からの多様な職務経験の付与や、職域の拡大を図るとともに、特に女性職員においては、出産や育児・介護などのライフイベントによりキャリア形成が停滞することがないように、研修機会の充実、キャリア形成の不安解消のための支援を行うなど、計画的・多面的な人材育成を行います。

➤ 施策1 きめ細やかなキャリア形成支援

◇ 多様な分野への配置

新規採用後、概ね10年以内の職員は、男女問わず、幅広い職務分野にわたって知識・経験を積み、適性分野の見極めやキャリア形成を図るため、異なる3つの部門の職場を経験させる「ジョブ・ローテーション」制度を実施します。

また、職務内容により男女の配置が偏ることがないように、企画部門や内部管理部門など、女性職員の配置割合の低い職場に積極的に女性職員を配置するなど、性別に捉われない職員配置をするとともに、各職場における職員配置の均衡についても配慮し、女性職員が活躍できる職域の拡大を図ります。

◇ メンターによる支援

経験豊かな先輩職員（メンター）が、キャリア形成上の課題や悩みを持つ職員（メンティ）と対話をすることで、職員のキャリアデザインや日常業務のスキルアップを支援する「メンター制度」を実施します。

◇ キャリア形成不安解消のための支援

働き方や昇任等に対する悩みや不安を共有するため、部署や年代を超えた交流会や意見交換会等、自己のキャリアについて主体的に前向きに考えることができる機会を提供します。

◇ **ロールモデルの紹介** 【新規取組】

時間的な制約のある中で、育児や介護など家庭生活と仕事の両立を図るとともに、キャリア形成や昇任意欲を向上し、いきいきと働いてもらうため、ロールモデルとなる女性職員の情報を発信します。

➤ **施策2 キャリア形成のための研修機会の充実**

◇ **早期からのキャリア意識の醸成** 【取組強化】

若手職員が、早期から自身のライフプランニングを考え、長期的なキャリアデザインを描くことで主体的にいきいきと働き続けることができるよう、新規採用職員研修に女性活躍推進についてのプログラムを導入し、ライフキャリア意識の醸成を図ります。

◇ **キャリア支援研修会の実施**

結婚や育児・介護等のライフイベントを視野に入れた上で、ビジョンや目標を持ち、いきいきと働き続けることができるよう、経験年数や年齢に応じて、キャリアデザイン研修を実施します。

◇ **女性職員を対象とした派遣研修の実施**

市町村アカデミーや国際文化アカデミー等が主催する女性リーダー育成を目的とした研修や、幹部職員として必要な知識等を修得できる総務省自治大学校に定期的に職員を派遣し、将来の幹部候補となり得る人材の育成を図ります。

◇ **育児休業中職員のキャリア形成** 【取組強化】

休業中も、継続的なビジネススキルの向上及びキャリア形成が可能となるよう、育児休業中の職員を対象とした通信研修を実施します。

また、育児休業前及び復帰前には、所属長が当該職員と面談の上、「育児休業復帰支援面談シート」を作成します。休業中の研修計画や、復職後を見据えた短時間勤務やテレワークの活用などを含めた働き方など、所属長と当該職員が一緒に考え、共通認識することで、育児休業からのスムーズな職場復帰を支援するとともに、途切れることのないキャリア形成を図ります。

仕事と家庭の両立に向けた環境整備

目標③：男性職員の育児休業取得率 30%

目標④：時間外勤務時間の縮減

育児や介護等で時間制約のある職員が十分な能力を発揮し、仕事と家庭の両立を図っていくために、両立支援制度を有効に活用していくとともに、より柔軟な勤務形態の実現や男女を通じた長時間労働の是正等の取組を一層進めていきます。

➤ 施策1 両立支援制度の活用促進**◇ 子育て・介護休暇制度の利用促進**

育児や介護を支援するための様々な制度について、その制度の内容や活用方法について分かりやすく解説したハンドブックを作成し、制度について周知していきます。

所属長は、職員が制度の活用や休暇等が取得しやすいよう、業務配分や職場環境など必要な調整を行います。また、人事課は、部分休業や育児短時間制度等を利用する職員が存在する職場には、必要に応じ代替職員を配置するなど、職場環境を整えます。

◇ 男性職員の育児参加の促進 【取組強化】

男性職員が、家事や育児等に積極的に関与していくことは、時間的な制約を抱え、仕事と家庭の両立をしながら働く女性職員に対する理解を深めるとともに、多様な価値観の醸成やマネジメント力の向上につながり、男性職員自身のキャリアアップに有用と考えられます。

男性職員の育児参加のための休暇等の取得を促進していくため、出産予定のパートナーがいる男性職員の所属長に「イクメン応援」に関する資料をメール配信し、当該職員と所属長との面談を通し、職員の希望を確認しながら、育児休業や出産補助休暇、子の看護休暇等の制度活用の「イクメンプラン」を一緒に考えて作成していきます。

また、育児休業取得により、収入が減ることに不安を感じている職員もいます。育児休業を前向きに検討できるよう、育児休業手当金の支給額等を事前にシミュレーションし、不安解消を図ります。

◇ 場所や時間に捉われない柔軟な勤務形態の拡充 【取組強化】

平成 29 年度から育児や介護等の家庭生活と仕事の両立のためのテレワークを導入していますが、今後、新庁舎での新たな環境に対応したモバイル PC を活用し、利用できる対象者の範囲を拡充し、利便性を高めます。

また、テレワークやサテライト勤務を推進していくため、データの電子化を進めていきます。

さらに、時差出勤やフレックスタイム制を活用し、テレワークとの組み合わせにより、勤務形態の拡充を図ります。

➤ **施策2 職場の環境整備**

◇ **働き方改革の推進**

長時間労働を前提とした働き方から脱却し、職員の活躍を推進していくために、プランと「働き方改革」の取組を車の両輪として推進していく必要があります。

「働き方改革」に向けた取組方針の4つの柱、時間外勤務の縮減、働き方の改善、休み方の改善、過重労働対策に全職員で取り組み、全ての職員が働きやすい職場環境の実現を目指します。

◇ **業務分担の共有化の推進 【新規取組】**

計画的に仕事を進めていても、休暇中に突発的に発生した業務を自分に代わって進めてもらわなければならないこともあります。その結果、「まわりに迷惑をかけたくないから休みづらい」、「他の人ではわからないから対応できない」ということにならないよう、お互いにカバーしあう体制作りが必要です。

主担当・副担当制をはじめ、職場の業務分担の共有化の事例を周知するなど、職員が休暇を取得しやすい環境を整えます。

◇ **システムによる勤怠管理 【新規取組】**

今後、新庁舎への移転を契機に、勤怠管理できる仕組みを導入し、より正確な職員の勤務時間を把握し、勤務時間の偏りによる業務配分の見直しや健康管理に活用していきます。

また、時間外勤務管理システムを導入し、パソコン利用の管理を徹底することで、終業時間の明確化による業務効率の向上や過重労働の防止などに繋がります。

◇ **育児休業代替職員の配置**

女性職員の割合は、若手職員で多くなっており、出産適齢期の女性職員が増加しているといえます。加えて男性の育児休業の取得も促進しています。

今後、職員の育児休業の取得に対し、代替職員を確実に確保し、配置することで、職場の負担軽減を図るとともに、職員が安心して育児休業を取得できる体制を整えます。

◇ 異動における配慮

定期人事異動について、幅広く職員の意向を把握することを目的として、毎年、自己申告書の提出を求め、これを活用した職員の適材適所に努めています。

また、異動にあたり特に配慮が必要な家庭の事情や心身の状況、出産予定及び育児や介護の状況などを把握し、人事上の配慮を行います。

Ⅲ

意識と職場風土の改革

目標⑤：昇任したくないと考える職員の割合の減

職員の仕事に対するモチベーションを高め、近い将来昇任したいという意欲を喚起するために、効果的な職員研修の実施や、幹部職員と若手・中堅職員との交流促進に取り組みます。

また、職場の模範となるべき管理職員のイクボス活動を促進するとともに、性別を問わず職員が活躍する快適な職場づくりとして、ハラスメント対策などに積極的に取り組みます。

➤ 施策1 意識改革のための研修会と管理監督職の養成

◇ 意識改革のための研修会の開催

固定的な性別役割分担意識を解消し、男女ともに働きやすい職場環境を形成していくために、年代や職階、性別の違う職員が集い、仕事と育児・介護等の家庭生活を両立させ、個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりについて、それぞれの立場から意見交換を行うことで、高いステージで働くことのやりがいや楽しさを伝え、また、若手職員の昇任に対する不安の解消と意欲喚起を図ります。

◇ 光り輝く管理監督職の育成 【新規取組】

管理職候補の人材を育成するための的確な職務の割り当てを行いながら、管理職に必要な能力とスキルを伸ばした上で、昇進し、さらに力を発揮させていくという本来あるべき人材育成と昇進のプロセスを確保します。

◇ イクボスの実践

本市では、市長をはじめ、課長職以上の職員がイクボス宣言を行っています。この宣言を実践し、部下職員の成長を応援し、すべての職員が仕事と家庭を両立させ、いきいきと活躍できる職場環境づくりを進めています。

また、管理監督者研修において、人材育成における各職階の役割の重要性を確認するとともに、組織や職員のマネジメント力の向上を図り、職員の成長を応援する職場風土を醸成します。

◇ **イクメン・カジダンロールモデルからの情報発信**

職員が家事・育児と仕事を両立し、いきいきと働き続けるためには、家事・育児に積極的な「イクメン・カジダン」の存在が不可欠です。また、家事・育児に積極的に関わる男性職員が増えることは、組織全体の働き方を見直し、業務の効率化を図ることにもつながります。

そのため、「しょくぷら」等の情報発信ツールを利用し、業務を効率的に行いながら、家事・育児にも積極的に関わる「イクメン・カジダンロールモデル」の体験談等を発信することで、職員の意識啓発・醸成を図ります。

➤ **施策2 女性職員活躍推進に向けた管理運営**

◇ **ハラスメント防止に向けた意識の醸成**

男性が家事や育児に参加することに批判的であったり、女性に固定的な仕事しか割り振らないことなどは、固定的な性別役割分担意識に根付いたハラスメントと考えられます。また、職場環境を悪化させるパワハラやセクハラ、性的マイノリティやSOGI（ソギ）ハラスメントなどをも含めたハラスメントの防止を図るために、ガイドブックを策定し周知徹底を図るとともに、研修等を通じて意識改革を図ります。

◇ **ハラスメント相談窓口の周知 【新規取組】**

ハラスメントの庁内相談窓口として、ハラスメント相談員（人事課職員・組合推薦の職員）を設置しています。また、令和2年9月には、内部通報を含むハラスメント相談のための外部相談窓口を設置しました。これらの相談窓口について周知徹底し、誰もが相談しやすい環境整備に努めます。

また、計画的に相談員に対する研修も実施します。

◇ **ストレスチェック・職場改善調査の実施**

個人のストレスに関する調査を集計・分析することで、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止します。さらに、快適な職場環境づくりのため、職場改善調査により職場が抱える具体的な課題の把握に努め、課題の要因を分析し、対策を立案します。

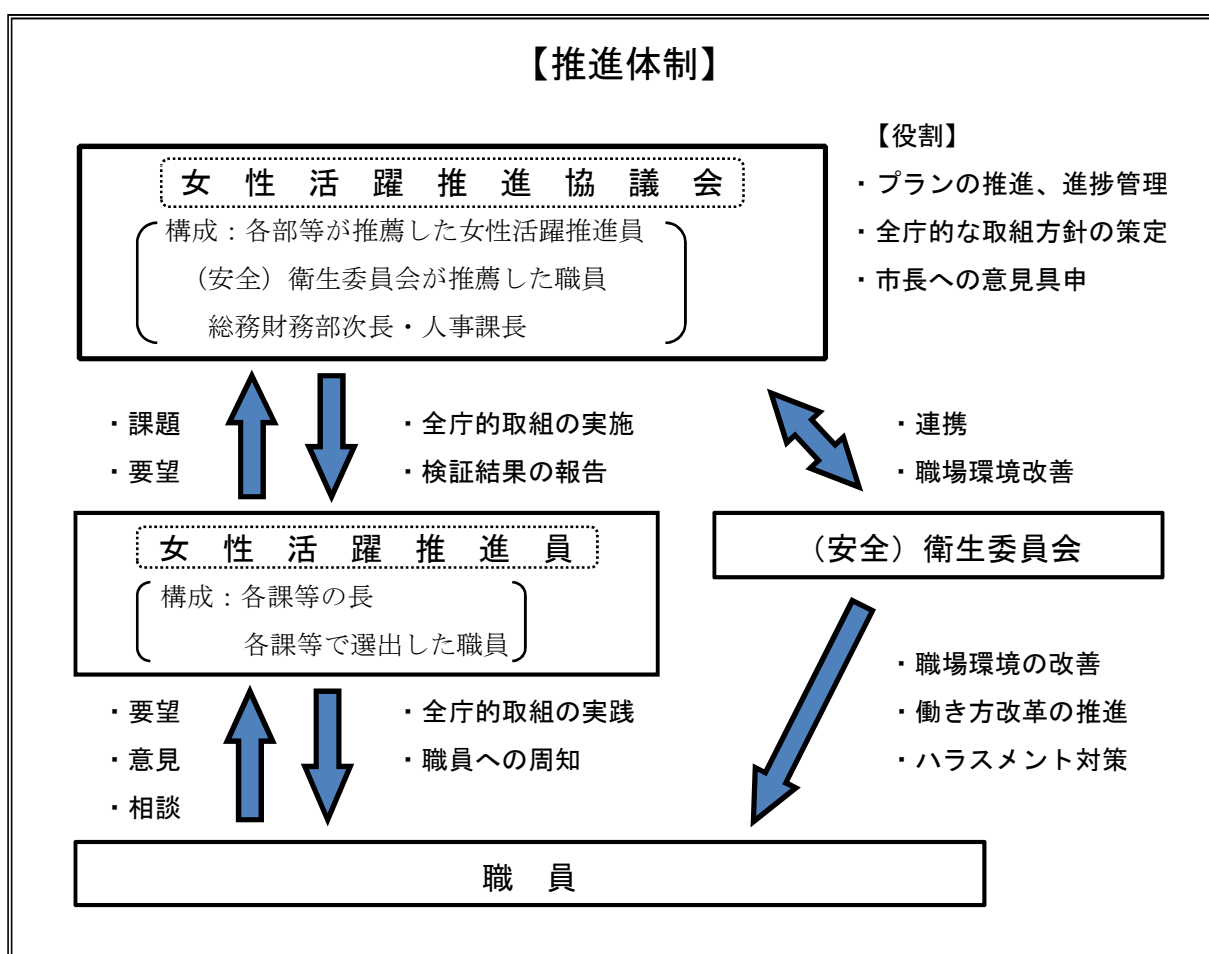
第6章 推進体制

◆推進員及び（安全）衛生委員会と連携した推進協議会の設置による全庁体制での推進

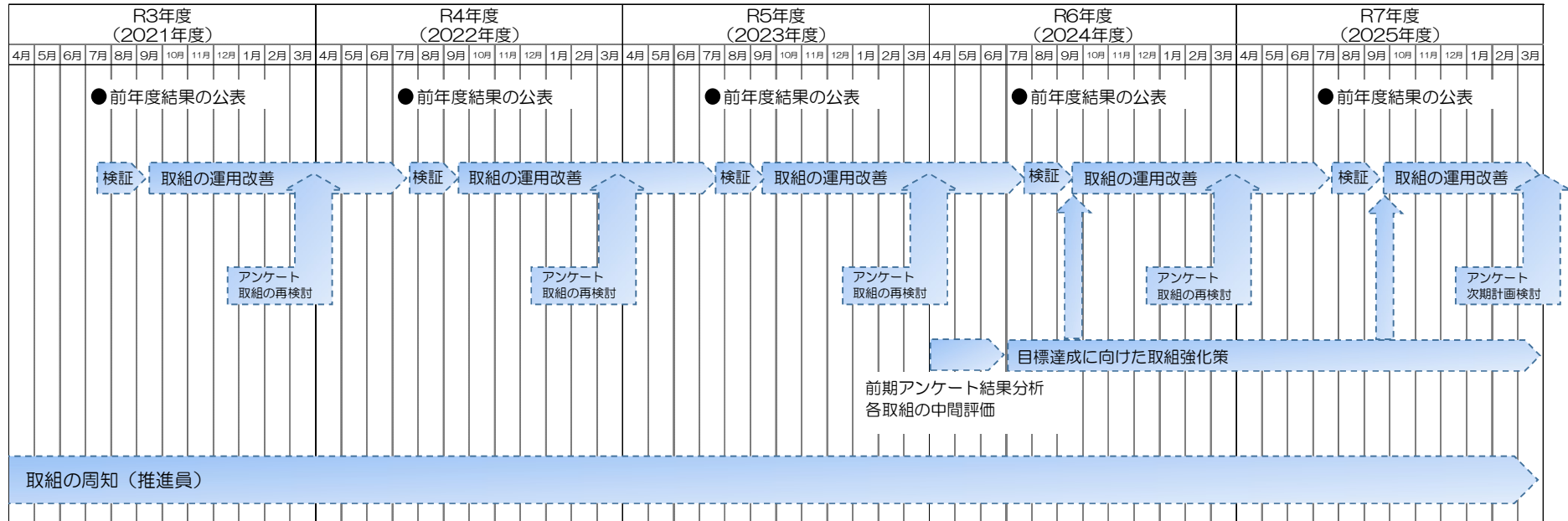
プランを着実に推進するため、各職場に「女性活躍推進員」を設置し、プランの周知や職員の意見の集約を行い、各職場で女性の活躍推進に関する取組がスムーズに行える体制を整備します。

また、プランの推進には、職場の環境改善や働き方改革の推進、ハラスメントへの対策なども重要です。これら労働安全衛生に関する取組は、別の庁内組織である（安全）衛生委員会でも協議しており、この（安全）衛生委員会の委員と「女性活躍推進員」で構成する「女性活躍推進協議会」を設置し（安全）衛生委員会との連携を図りながら、全庁的な推進体制を整備します。

これらの取組により、全庁的なプランの推進に対する検証や改善等を行うことで、実効性のあるプランにしていきます。



◆施策の推進スケジュール



第7章 推進に向けての役割と責務

プランを着実に推進するには、全庁的な体制である女性活躍推進協議会を設置し、取組に対する検証や改善等を行うとともに、それぞれの立場の者が共通認識を持ち、実効性のある取組を進めて行くことが重要であることから、以下のとおり役割と責務を設定します。

1 市長・副市長の役割と責務

市長、副市長は、組織経営戦略としても女性職員の活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性職員の活躍を推進するという考え方を明確にするとともに、管理職を始めとする全ての職員に対し、プランの重要性について具体的で強いメッセージを繰り返し発信していくことで、職員全体に意識の浸透を図っていきます。

2 管理監督職員の役割と責務

プランを推進するためには、管理監督職員自らがプランの重要性を十分に認識し、長時間労働を前提としない働き方や、性別役割分担意識の解消を実践する必要があります。その上で、職員と良好なコミュニケーションを図りながら、率先して男女ともに働きやすい職場風土の醸成や、職場環境の整備を行っていきます。

また、職場の模範となる立場をしっかりと認識し、働く喜び、やりがいを部下職員に伝え、成長・昇任の意欲を高めます。

3 職員の役割と責務

職員一人ひとりが、プランの重要性を認識し、研修会等に参加するとともに、働き方改革を実践しながら、男女ともに働きやすい職場づくりを目指します。また、男性職員が家庭生活に積極的に参画することにより、限られた時間の中で業務を効率的に行う働き方に変革していくことで、生産性の高い組織の実現を図っていきます。

4 人事担当部門の役割と責務

人事課においては、プランの具体的な取組が計画的に実行されるよう、進捗管理を行います。また、定期的に取り組実績等の調査を行い、全庁的なプランの進捗状況や問題点を把握するとともに、女性活躍推進協議会に諮りながら必要に応じて改善策の検討やプランの見直しを行っていきます。

また、人事評価制度を含め、人材育成基本方針に基づいた公平・公正な人事管理を行っていきます。

宇部市職員活躍推進プラン

令和4年1月

発行 宇部市総務財務部人事課

宇部市常盤町一丁目7番1号

TEL 0836-34-8129

FAX 0836-22-0686