

# 宇部市の女性活躍推進の取組

平成30年11月22日

宇部市

# 市職員の女性登用の状況

職階	20年度		21年度		22年度		23年度		24年度		25年度		26年度		27年度		28年度		29年度		30年度	
	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合	女性職員数(人)	割合
部長級		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%	3	21.4%	3	21.4%	4	25.0%
部次長級	1	2.6%	1	2.5%	1	2.9%	1	3.1%	2	6.9%	2	7.1%	1	4.0%	3	11.5%	3	12.0%	4	16.0%	4	17.4%
課長級	8	9.6%	7	8.4%	8	9.9%	9	10.6%	10	12.5%	10	13.3%	13	16.7%	14	17.5%	18	21.7%	18	20.7%	18	20.7%
計(課長級以上)	9	6.5%	8	5.8%	9	7.0%	10	7.6%	12	9.8%	12	10.3%	14	12.1%	17	14.2%	24	19.7%	25	19.8%	26	20.6%
課長補佐級	16	13.4%	18	16.1%	16	14.5%	19	18.6%	20	19.4%	17	17.3%	22	25.0%	20	23.0%	16	18.6%	16	17.4%	22	22.7%
係長級	48	28.4%	45	25.4%	48	26.7%	45	26.2%	45	26.2%	44	26.0%	40	23.1%	45	25.9%	51	29.0%	55	31.6%	54	30.9%
計(係長級以上)	73	17.1%	71	16.6%	73	17.4%	74	18.3%	77	19.3%	73	19.1%	76	20.2%	82	21.5%	91	23.7%	96	24.5%	102	25.6%
係員	269	45.3%	273	46.2%	272	46.5%	268	46.2%	259	45.9%	254	45.4%	251	47.8%	255	48.6%	252	48.5%	259	50.1%	257	50.2%
計	342	33.5%	344	33.8%	345	34.4%	342	34.7%	336	34.9%	327	34.7%	327	36.3%	337	37.2%	343	37.9%	355	39.1%	359	39.5%

## 女性管理職の登用状況

平成8年度 初の女性課長級を配置(4人)

平成11年度 初の女性次長級を配置(3人)

平成28年度 初の女性部長級を配置(3人)

- ・総合政策部理事(厚生労働省から割愛)

- ・広報・シティセールス部長

- ・健康福祉部長

平成30年度 女性部長級4人

- ・観光・シティプロモーション推進部長

- ・市民環境部理事

- ・健康福祉部長

- ・教育部長

# 宇部市の女性活躍推進のこれまでの取組

## 〈 本市の基本方針 〉

- 平成17年度から平成22年度 宇部市男女共同参画基本計画を策定
- 平成23年度～平成33年度 第2次宇部市男女共同参画基本計画を策定
- 平成29年度～平成33年度 第3次宇部市男女共同参画基本計画を策定

本計画における重点項目の一つとして、様々な分野における施策・方針決定過程への女性の参画の拡充を掲げており、その具体的な取組として、女性職員の管理職への登用と職域の拡大を進めるため、研修等の能力開発をする拡充を図りながら、長期的、計画的な人材育成を進めています。

- 平成26年12月 宇部市人材育成基本方針を策定
- 平成30年度 見直し

女性職員の管理職登用を更に進め、市町村アカデミーや国際文化アカデミー等への派遣研修を拡大するとともに、若手女性職員の人材育成を図るため、キャリアアップ研修を開催するなど、女性職員の意欲と能力の向上に取り組んでいます。

# 特定事業主行動計画の目標と達成状況

## 平成32年度までの成果目標

### I 女性職員育成のためのキャリア形成支援

➡ 【成果目標】 管理職（課長職以上）における女性職員の割合

H27年度 14.0% ⇒ H30年度 20.6% （H32年度目標値 25.0%）

### II 仕事と家庭の両立に向けた環境整備

➡ 【成果目標】 育児休業を取得する男性職員の割合

H26年度 3.4% ⇒ H29年度 0% （H32年度目標値 13.0%）

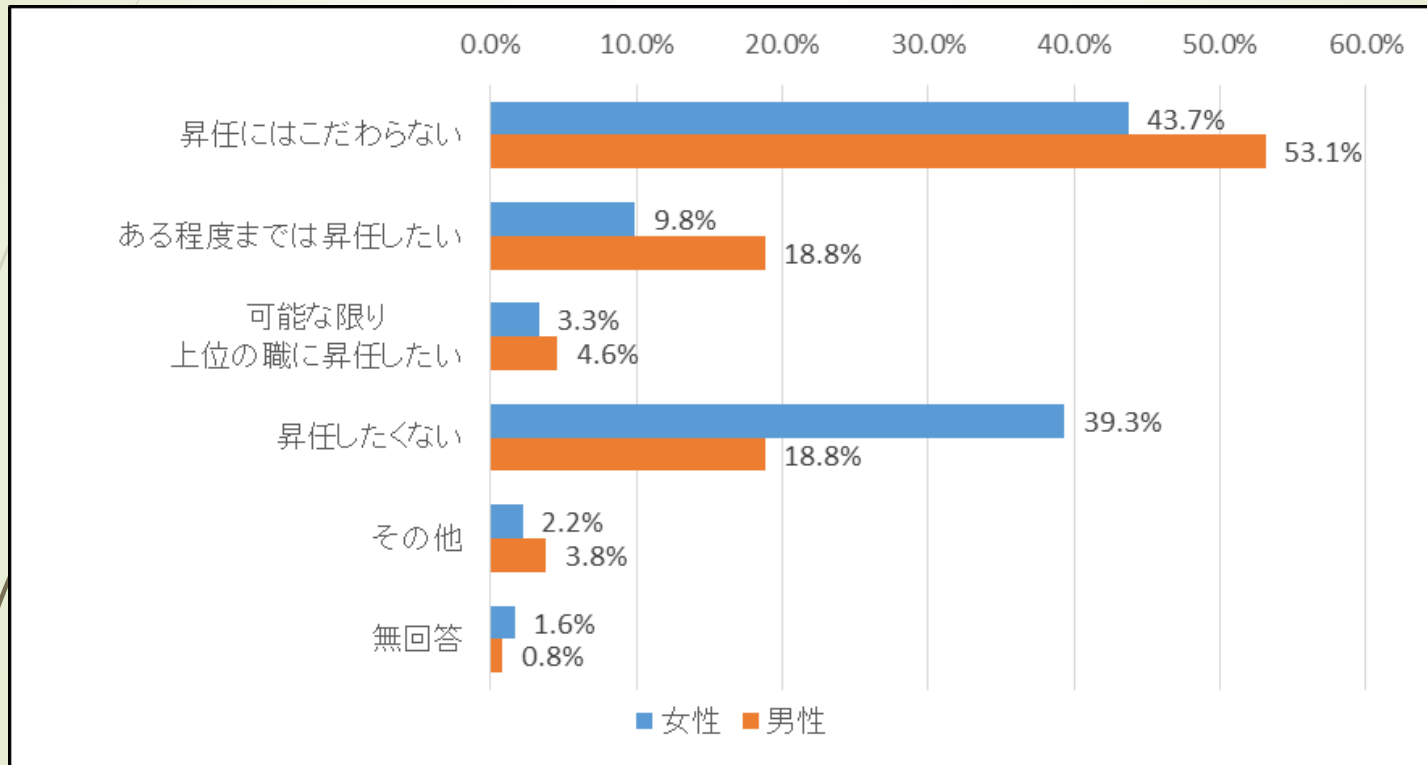
### III 意識と職場風土の改革

➡ 【成果目標】 昇任したくないと考える女性職員の割合

H26年度 27.5% ⇒ H29年度 39.3% （H32年度目標値 12.0%）

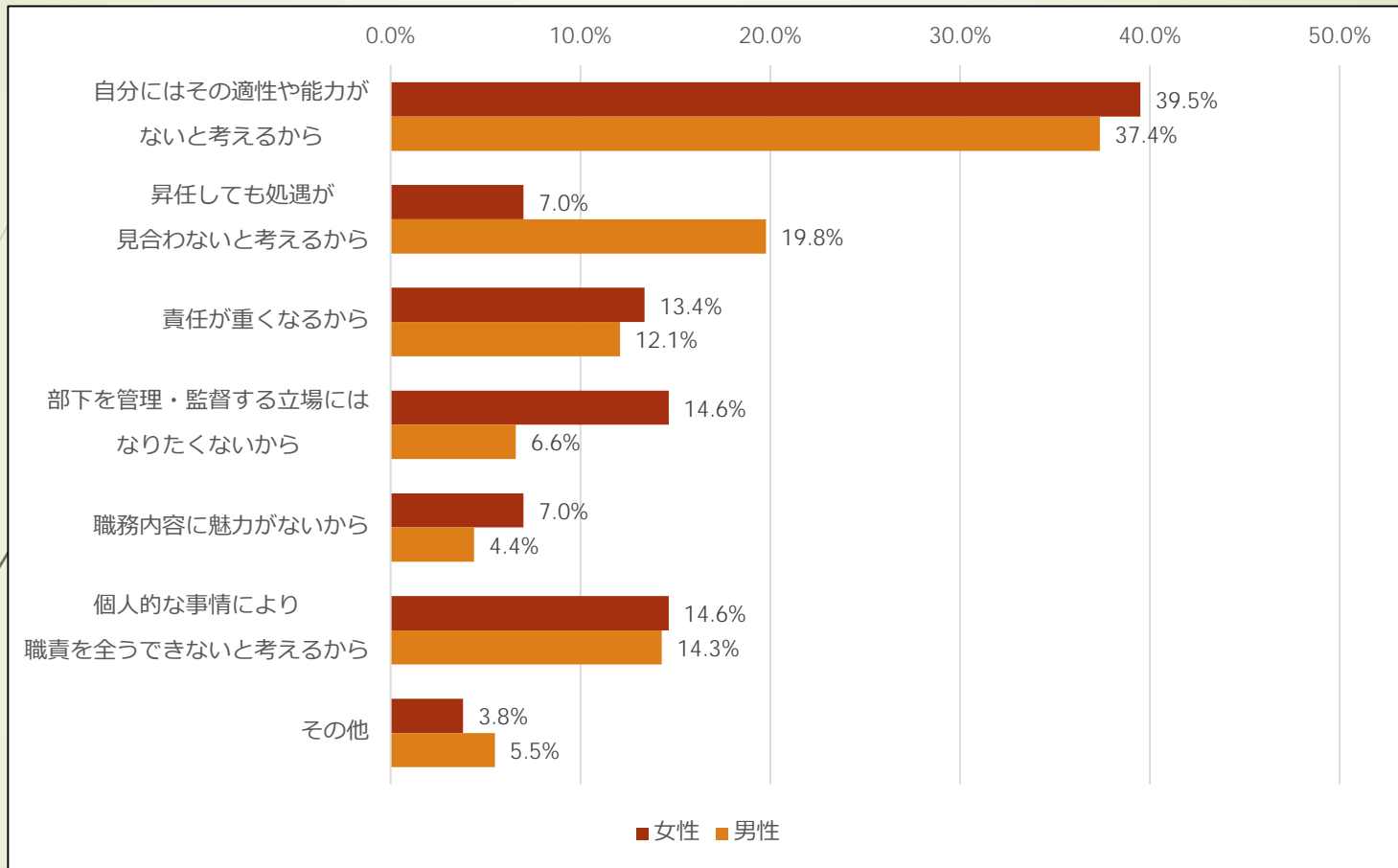
# 職員アンケートの結果（平成29年度）

## ◆自身の昇任（昇格）について



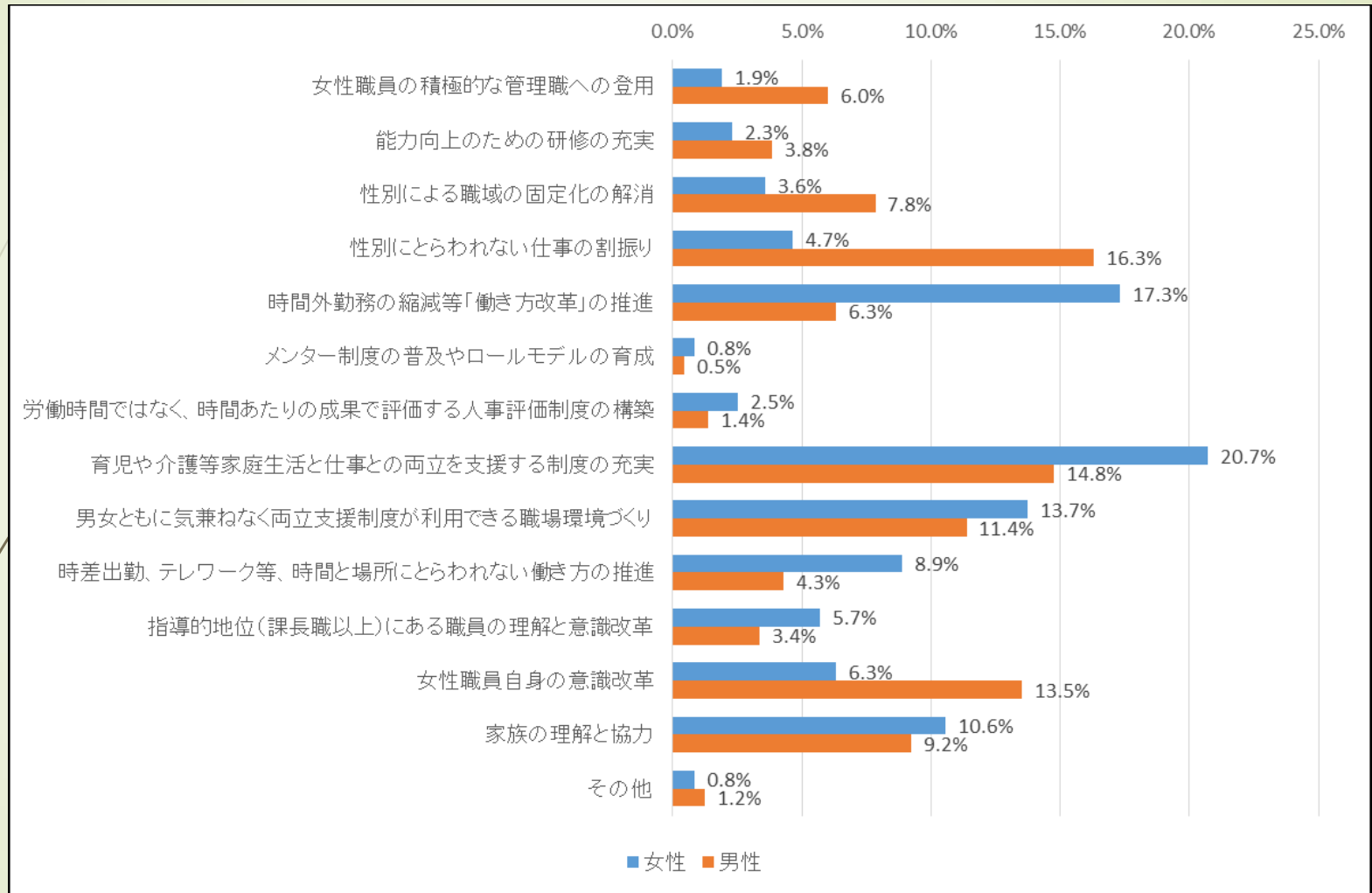
「昇任したくない」と考える女性職員の割合は、前年度41.9%から微減したが、プランの目標としている12%に比較すると、まだまだ高い状況。早期からのキャリア意識の醸成が必要と考える。

## ◆昇任（昇格）したくない理由



男女ともに、「適性や能力がないと考える」が最も多い。  
次に多かったのは、女性職員では「部下を管理・監督する立場になりたくない」だが、男性職員では「昇任しても処遇が見合わないと考える」となっており、理由に違いが出ている。  
女性職員のさらなる育成とマインドチェンジが必要。

## ◆ 女性職員が活躍するために必要と思われること



女性職員は「育児や介護等家庭生活と仕事との両立を支援する制度の充実」、  
「働き方改革の推進」が上位の回答。

男性職員は「性別にとらわれない仕事の割振り」が最多の回答となった。

今後も性別にとらわれない配置をするとともに、制度のわかりやすい周知も必要。

# 女性職員活躍推進プランに基づく事業等の実施状況

No	プラン施策	項目	対象
1	施策Ⅰ キャリア 形成のための研修 機会の充実	講義「女性職員活躍推進プラン・働き方改革について」	・新規採用職員 ・新任係長職
2		女性職員キャリアアップ研修	課長補佐職・係長職の女性職員
3		女性職員キャリアデザイン研修	主務主任及び主任職の女性職員
4		キャリア形成不安解消のための 女性職員交流会	課長職及び主任職(1～7年目)の女性職員
5		女性職員・男性職員ワーキンググループの設置	係長職以下の職員
6		日本経営協会「地方自治体女性職員交流研究会」派遣	主任職から課長補佐職までの女性職員
7		全国市町村国際文化研修所「女性リーダーのためのマネジメン ト研修」派遣	係長職以上の女性職員
8		自治大学校「第1部・2部特別課程」派遣	係長職以上の女性職員
9		日本経営協会 働く女性のための「活き活きキャリアづくり応 援セミナー」派遣	主任職の女性職員
10		育児休業復帰支援面談シート	育児休業取得予定職員、育児休業から復 帰する職員
11	通信研修	育児休業中の職員	
12	ジョブ・ローテーション制度の実施	採用後概ね10年以内の事務職・土木職	
13	メンター制度の実施	全職員（新採は必須）	
14	施策Ⅱ 仕事と家庭の両立 に向けた環境整備	時差出勤勤務の本格実施	全職員
15		テレワークの実施	全職員
16		働き方改革の推進	全職員
17		イクメン応援プランニングシート	出産予定の配偶者がいる男性職員、育児 休業を取得する男性職員
18	育児休業代替任期付職員の採用		
19	施策Ⅲ 意識と職場風土の 改革	取組状況の人事評価への反映	全職員
20		イクメン・カジダンロールモデルからの情報発信	全職員
21		イクボス宣言	課長級以上の職員



# 平成30年度の主な取組内容

## I 女性職員育成のためのキャリア形成支援

- ・プランに基づく研修の実施
- ・係長以下の職員ワーキンググループ活動
- ・キャリア形成不安解消相談の開催(仕事と子育ての両立に悩んでいる職員や育児休業中で不安を感じている職員等を対象)

## II 仕事と家庭の両立に向けた環境整備

- ・時差出勤勤務の積極的な活用
- ・テレワーク体験の促進(テレワークデイズに参加)
- ・育児休業職員代替時に配置する任期付職員の採用
- ・イクメン応援制度の周知

## III 意識と職場風土の改革

- ・ハラスメント調査や相談員の設置
- ・意識改革のための研修(協議会委員、推進員、各研修等)

# 宇部市イクボス宣言（平成29年10月2日）



我々は、部下職員の人材育成及びキャリア形成、育児、介護、ワークライフバランスの応援に全力で取り組み、組織としてより質の高い仕事を行うことで市民満足度の向上を目指します。

その実現のため、以下の事項を約束します。

- 1 部下との対話を常に大切にし、情報共有やコミュニケーションを円滑にすることでチーム力を高めます。
- 2 仕事の効率化や進め方の改善を図り、仕事を効率的に終わらせて早く帰る部下を評価します。
- 3 古い価値観、固定観念を捨て、柔軟に変化・変革します。男性職員の育児休業取得も、当然のことと受け止めます。
- 4 自ら率先して仕事と私生活を共に充実させ、良き公務員、良き家庭人、良き市民として人生を楽しみます。

# 宇部市の働き方改革の推進 平成30年度の取組内容

## 1 すべての職員の意識の変革

### (1) 業務の進捗管理

- ・係長は、係内ミーティングにより各担当の業務予定を把握するとともに、業務のフラット化や時間外勤務縮減の対応を協議する。
- ・部等の長は、部内の業務予定を把握し、時間外勤務縮減のために積極的に部局内の応援体制を整備する。

### (2) 終礼の徹底

- ・定時退庁の意識付け
- ・業務の進捗状況の確認と時間外勤務命令

### (3) ペーパーレスの推進による情報共有と意思決定の迅速化

- ・メール等を活用した早めの指示及び情報共有による協議の省略や徹底したペーパーレスによる迅速な意思決定
- ・庁内における照会、回答、通達は文書管理システムの庁内施行を活用

### **3 業務のスクラップ・見直しによる業務量の削減**

- (1) 業務や手順の見直しによる業務量の削減
- (2) 部単位で削減目標を設定

### **4 時差出勤・テレワークの積極的な活用**

### **5 部単位で働き方改革の目標を設定**

### **6 その他**

- ・勤務間インターバル制度の試行実施（平成30年6月1日）
- ・土日連続勤務の禁止の試行実施（平成30年6月1日）

# 勤務間インターバル制度とは

健康的な生活を送るとともに公務能率の向上のため、勤務終了時刻から次の始業時刻まで、一定の休息時間を設け、職員の生活時間や睡眠時間を確保する

**インターバル時間... 9時間**（23時30分以降の退庁から翌日の始業開始時刻の繰り下げが必要となる。）

## ※ 9時間のインターバルが確保できない場合

退庁時に所属長へ勤務終了時刻と翌日始業時刻をメールで報告し、翌日時差出勤勤務を行う。翌月の5日までに時差出勤勤務命令書兼報告書により、人事課長へ報告する。

### 【健康管理対策】

※ 9時間のインターバルが連続3日もしくは月5日以上取れなかった職員がいる場合は、所属長は、すみやかに産業医等面接指導申出書を人事課長へ提出し、産業医等の面談を受ける。

## 対象外業務

災害対応、選挙事務等の臨時業務

## 本格実施日

平成31年4月1日（予定）

# 土日連続勤務の禁止とは

1週間のうち少なくとも1日は、休日（24時間勤務から解放される日）を確保し、職員が健康的な生活を送ることや公務能率の向上を目的に、土日連続した業務命令を原則禁止する

※土日にそれぞれ4時間以上の連続勤務をした場合は、職員の健康保持増進の観点から、翌週の代休取得に努めること。（8週以内に必ず取得すること。）

## 【健康管理対策】

※職員が14日間連続して勤務した場合は、すみやかに産業医等面接指導申出書を、人事課長へ提出し、産業医等の面談を受ける。

## 対象外業務

災害対応、選挙事務等の臨時業務

## 本格実施日

平成31年4月1日（予定）

# 誰もが働きやすい職場に



第27回UBEビエンナーレ(現代日本彫刻展) 大賞 (宇部市賞)  
リメンバー宇部/キム・キョンミン