

宮古市特定事業主行動計画

第1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項及び女性の職業生活における活躍推進の法律（平成27年法律第64号）第7条第1項に基づく、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される職場環境を整備するとともに、男女問わず仕事と生活の調和を図り、意欲をもって働こうとする女性職員の活躍を推進する対策を計画的に行うことを目的とします。

第2 根拠法令

- 1 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条
- 2 女性の職業生活における活躍推進の法律（平成27年法律第64号）第19条

第3 計画期間等

- 1 計画期間
令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間
- 2 目標達成年度
令和12年度
- 3 計画の見直し
計画期間中は、各年度の実施状況について、調査、分析を行い、必要に応じて随時計画の見直しを行います。

第4 計画の推進体制

- 1 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備
計画を効果的に推進するため、宮古市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- 2 職員に対する情報の提供
次世代育成支援及び女性活躍推進対策に関する各種制度などについて、庁内LAN等により情報提供を行います。
- 3 計画の対象者
対象は、全職員とします。ただし、会計年度任用職員については、支援制度がない場合や、条件が異なる場合があるため、目標値には含めないこととします。

第5 現状及び課題

1 女性活躍に関する現状

「女性活躍推進法第19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27年内閣府令第61号、以下「内閣府令」という。）第2条」に基づき把握した状況及び課題等は次のとおりです。

(1) 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

採用年度	採用者数			割合	
	男	女	計	男	女
R 3	11 人	11 人	22 人	50.0%	50.0%
R 4	7 人	11 人	18 人	43.8%	56.2%
R 5	7 人	12 人	19 人	36.8%	63.2%
R 6	10 人	13 人	23 人	43.5%	56.5%
R 7	10 人	18 人	28 人	33.3%	66.7%

(参考) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 ※任期付職員を除く

試験実施 年度	受験者数			割合	
	男	女	計	男	女
R 2	69 人	38 人	107 人	64.5%	35.5%
R 3	53 人	30 人	83 人	63.9%	36.1%
R 4	35 人	22 人	57 人	61.4%	38.6%
R 5	43 人	42 人	85 人	50.6%	49.4%
R 6	48 人	30 人	78 人	61.5%	38.5%

⇒ 採用者は女性の方が多い傾向にあり、今後、女性職員の割合が増加していくことが予想される。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

●各役職段階にある職員に占める女性職員

役職	R 2			R 6			R 7		
	職員数	うち 女性	女性の 割合	職員数	うち 女性	女性の 割合	職員数	うち 女性	女性の 割合
部長級	13 人	1 人	7.7%	15 人	0 人	—	13 人	0 人	—
課長級	39 人	2 人	5.1%	38 人	3 人	7.9%	43 人	3 人	7.0%
副主幹級	58 人	13 人	22.4%	95 人	25 人	26.3%	101 人	35 人	34.7%
主査級	170 人	67 人	39.4%	163 人	68 人	41.7%	156 人	72 人	46.2%
その他	327 人	171 人	52.3%	295 人	169 人	57.3%	290 人	162 人	55.9%
合計	607 人	254 人	41.8%	606 人	265 人	43.7%	603 人	272 人	45.1%

●女性職員の割合の伸び率（令和２年→令和７年）

	部長級	課長級	副主幹級	主査級
伸び率	△7.7 ポイント	1.9 ポイント	12.3 ポイント	6.8 ポイント

⇒ 役職が上がるにつれて女性の割合が減少している。

主査級以上の役職においては、部長級を除き、女性の割合が増加している。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度４月１日現在）

区分		R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
管理職 (部長・ 課長級)	全職員数	51 人	52 人	51 人	53 人	56 人
	うち女性	3 人	3 人	3 人	3 人	3 人
	女性の登用割合	5.9%	5.8%	5.9%	5.7%	5.4%
監督職 (副主幹・ 主査級)	全職員数	217 人	224 人	238 人	258 人	257 人
	うち女性	76 人	81 人	89 人	93 人	107 人
	女性の登用割合	35.0%	36.2%	37.4%	36.0%	41.6%
合計	全職員数	268 人	276 人	289 人	311 人	313 人
	うち女性	79 人	84 人	92 人	96 人	110 人
	女性の登用割合	29.5%	30.4%	31.8%	30.9%	35.1%

※ 令和７年度数値目標：管理・監督職の女性の登用割合 40% （参考）令和２年度：30%

⇒ 目標を下回ったが、全体的に増加傾向であり、女性の管理・監督職への登用が進んでいる。

(4) 離職率の男女の差異等

●離職率の男女差及び退職者の年齢区分別の男女割合

年度	年代	自己都合退職者			離職率		
		男性	女性	計	男性	女性	計
R 5 (男性：346 人 女性：257 人 計：603 人)	50 歳～	1 人	0 人	1 人	0.3%	—	0.2%
	40～49 歳	1 人	0 人	1 人	0.3%	—	0.2%
	30～39 歳	1 人	0 人	1 人	0.3%	—	0.2%
	19～29 歳	2 人	4 人	6 人	0.6%	1.6%	1.0%
	合計	5 人	4 人	9 人	1.4%	1.6%	1.5%
R 6 (男性：341 人 女性：265 人 計：606 人)	50 歳～	8 人	0 人	8 人	2.3%	—	1.3%
	40～49 歳	1 人	0 人	1 人	0.3%	—	0.2%
	30～39 歳	0 人	3 人	3 人	—	1.1%	0.5%
	19～29 歳	1 人	2 人	3 人	0.3%	0.8%	0.5%
	合計	10 人	5 人	15 人	2.9%	1.9%	2.5%

※各年度４月１日～３月３１日の状況。人事交流等に伴う退職や短時間勤務職員を除く。

※離職率は、自己都合退職者を各年度の４月１日現在の職員数で除したもの

●継続年数の男女差 ※任期の定めのない職員に限る

		平均勤続年数	男女の差異
令和2年4月1日現在	男性	20.3年	4.2年
	女性	16.1年	
令和6年4月1日現在	男性	20.9年	5.3年
	女性	15.6年	
令和7年4月1日現在	男性	20.1年	4.9年
	女性	15.2年	

⇒ 男性よりも女性の方が4～5年程度勤続年数が短く、30代までの退職者の割合が高い。仕事と子育ての両立など、希望する女性が長く継続して勤務しやすい職場環境を整備していく必要がある。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

●配偶者出産休暇取得状況（1月1日から12月31日までの期間）

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
対象者	8人	8人	8人	6人	8人
取得職員数	6人	8人	5人	3人	7人
取得率(達成状況)	75.0%	100%	62.5%	50.0%	87.5%
合計取得日数	10.5日	26.5日	20.0日	10.5日	29.3日
取得平均日数	1.8日	3.3日	4.0日	3.5日	4.2日

※ 令和7年度数値目標：100% （参考）令和2年：43%

【配偶者出産休暇取得日数の分布】

年	1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日	計
R 6	—	1人	—	—	1人	1人	3人
R 7	—	—	2人	—	—	5人	7人

⇒ 令和4年実績では目標を達成したが、令和7年においては目標を下回った。全体としては概ね増加傾向であるが、引き続き制度の周知や取得促進の取り組みが必要である。

●育児参加休暇取得状況（1月1日から12月31日までの期間）

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
対象者	8人	9人	8人	6人	9人
取得職員数	2人	4人	4人	0人	4人
取得率	25.0%	44.4%	50.0%	—	44.4%
合計取得日数	3.5日	19.0日	15.0日	—	18.4日
取得平均日数	1.8日	4.8日	3.8日	—	4.6日

【育児参加休暇取得日数の分布】

年	1日未満	1日以上 2日未満	2日以上 3日未満	3日以上 4日未満	4日以上 5日未満	5日	計
R 7	—	—	—	1人	—	3人	4人
R 6	—	—	—	—	—	—	—

⇒ 育児参加休暇の取得率は50%以下であり、配偶者出産休暇と比べて取得率が低い。

(6) 職員の男女別の育児休業取得率及び育児休業の平均取得期間

●男女別育児休業の取得率・平均取得期間（各年度）

		R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
取得率	男性	—	60.0%	83.3%	28.6%	81.8%
	女性	100%	100%	100%	100%	100%
平均取得期間	全体	319日	292日	240日	302日	256日
	(うち男)	—	113日	41日	63日	126日

※ 令和7年度数値目標： 取得率 男性 85%（1週間以上）、女性 100%

（参考）令和元年度：男性 14%、女性 100%

【男性職員の育児休業取得日数の分布】

年度	30日未満	30日以上 90日未満	90日以上 180日未満	180日以上 270日未満	270日以上 365日未満	365日以上	計
R 7	—	4人	2人	2人	1人	—	9人
R 6	—	1人	1人	—	—	—	2人

⇒ 育児休業の取得率について、女性については目標を達成した。また、男性については、令和6年度に減少したものの概ね増加傾向であり、育児休業の取得が促進されている。

(7) 年次休暇の取得状況

年次休暇取得平均日数

	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
平均日数	8.3日	8.9日	10.6日	10.4日	10.7日

※ 令和7年度数値目標：職員1人当たり11日以上 （参考）令和2年：7.3日

⇒ 令和7年実績においてわずかに目標値に届かなかったが、概ね増加傾向にあり、年次休暇の取得が促進されている。

(8) 時間外勤務の状況

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(時間)

区分		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
行政職	男	23.8	20.5	19.5	19.4	20.6
	女	22.0	17.5	15.9	14.3	16.3
	平均	23.2	19.2	17.9	17.1	18.5
労務職	男	5.9	5.8	7.3	10.1	10.5
	女	3.7	3.1	3.1	2.7	3.3
	平均	4.8	4.6	5.3	6.3	6.7
合計	男	21.7	19.1	18.3	18.7	19.8
	女	16.9	15.9	14.5	13.1	15.0
	平均	19.5	17.7	16.6	16.1	17.5

⇒ わずかに減少はしているものの、引き続き削減に取り組む必要がある。

(9) ハラスメント対策の整備状況

全ての職員が、それぞれのハラスメントに関する正しい知識と具体的な対策等について、共通の認識を持って職務を遂行し、人権が尊重される良好な職場環境を築くため、「宮古市職員ハラスメント防止の指針」を平成31年1月1日に策定。

ハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応するための相談窓口及び相談員の配置やハラスメント対策委員会の設置により、ハラスメントに起因する問題に関する相談等を適切かつ公正に処理するため体制を整備している。

相談窓口：総務課、相談員：8名（職員の中から任命）

2 職員の意識調査

ワーク・ライフ・バランス、仕事と子育てまたは介護の両立、キャリアなどに関する意識及び実態を把握するため、職員アンケートを行いました。

○特定事業主行動計画の見直しに係る職員アンケート

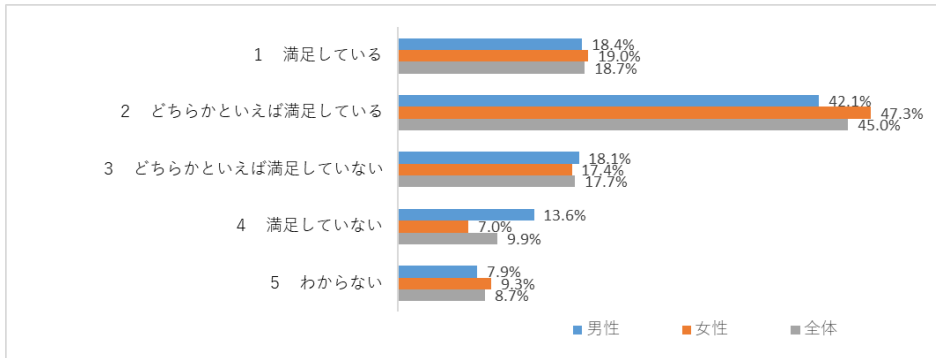
調査期間：令和8年3月5日から令和8年3月10日まで

対 象 者：全職員（会計年度任用職員を含む）

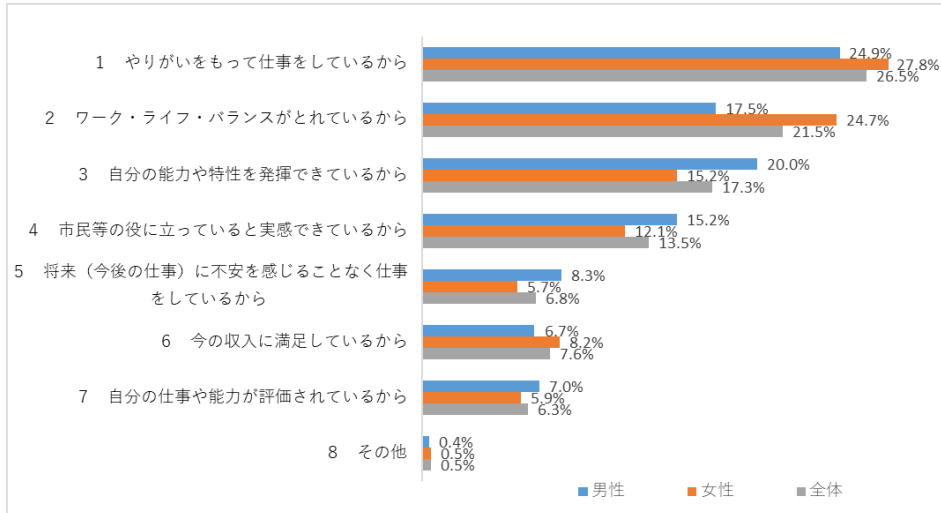
回 答 者：263人

回答結果：主なものは次のとおり

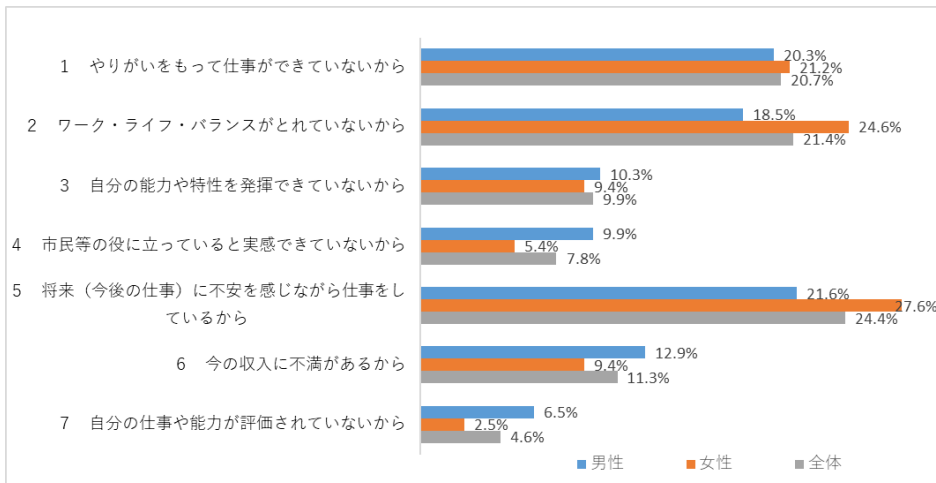
■市職員として今の働き方に満足していますか？



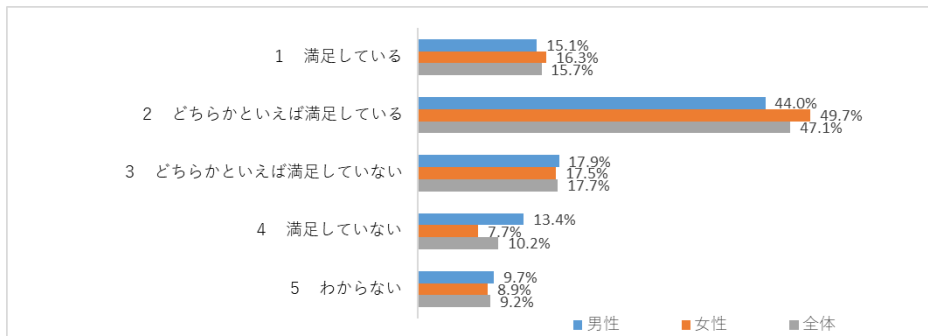
■（今の働き方に）満足している理由として、あてはまるもの



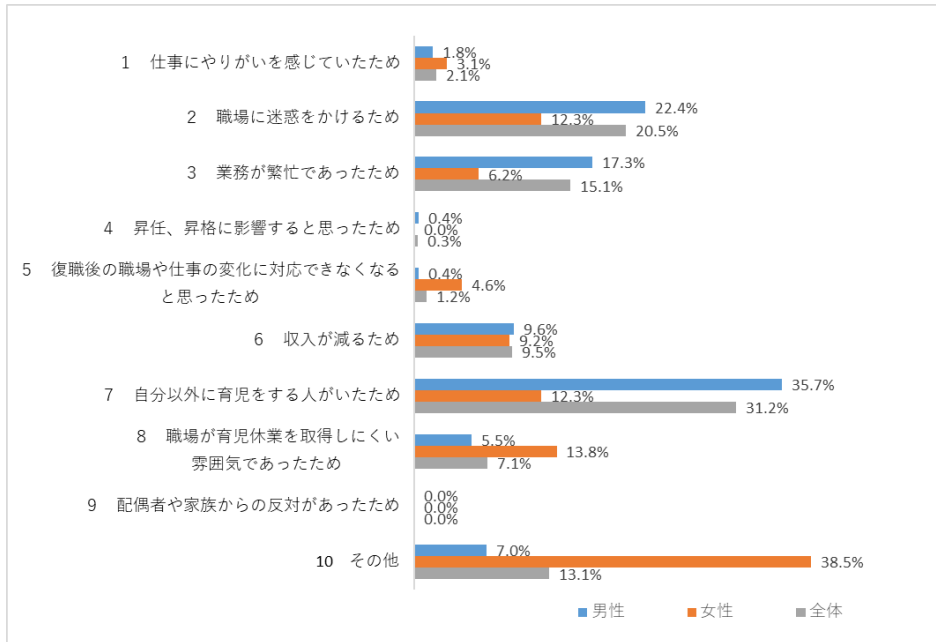
■（今の働き方に）満足していない理由として、あてはまるもの



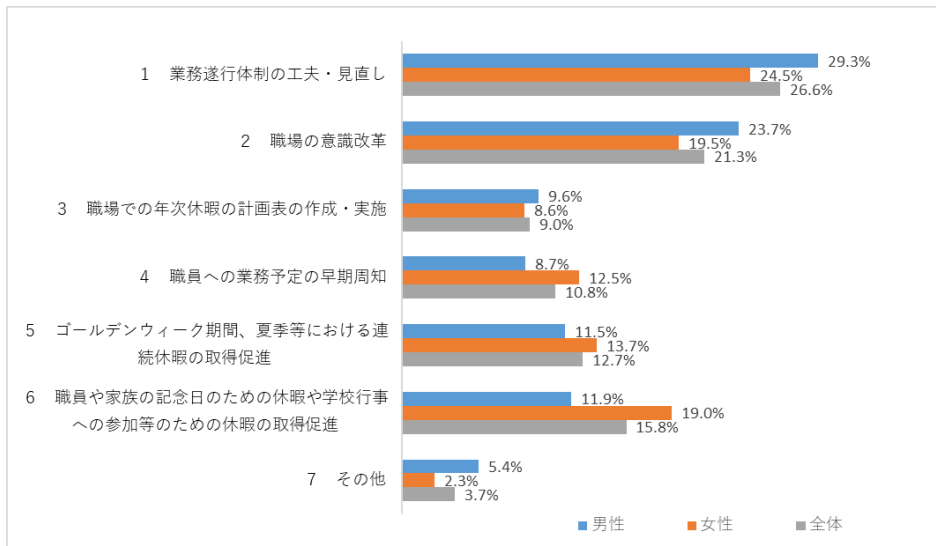
■現在のワーク・ライフ・バランスに満足していますか？



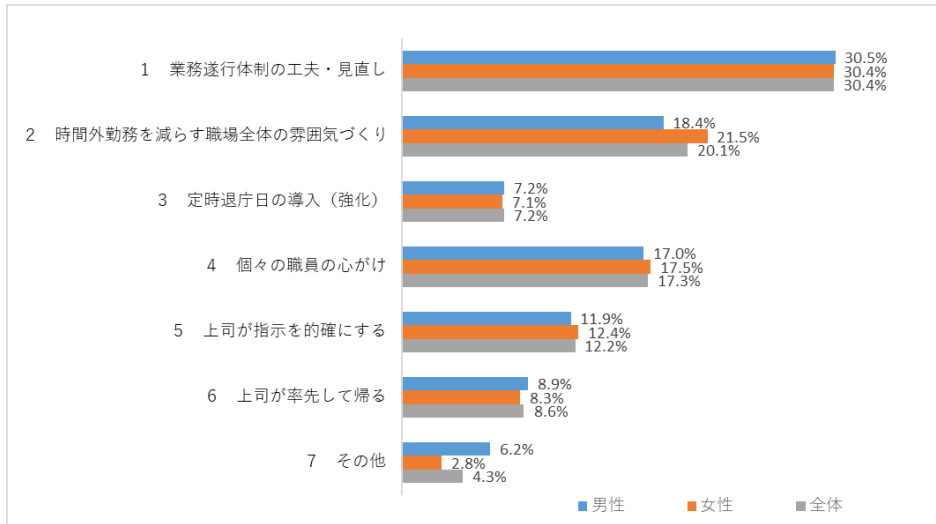
■育児休業を取得したことがない理由



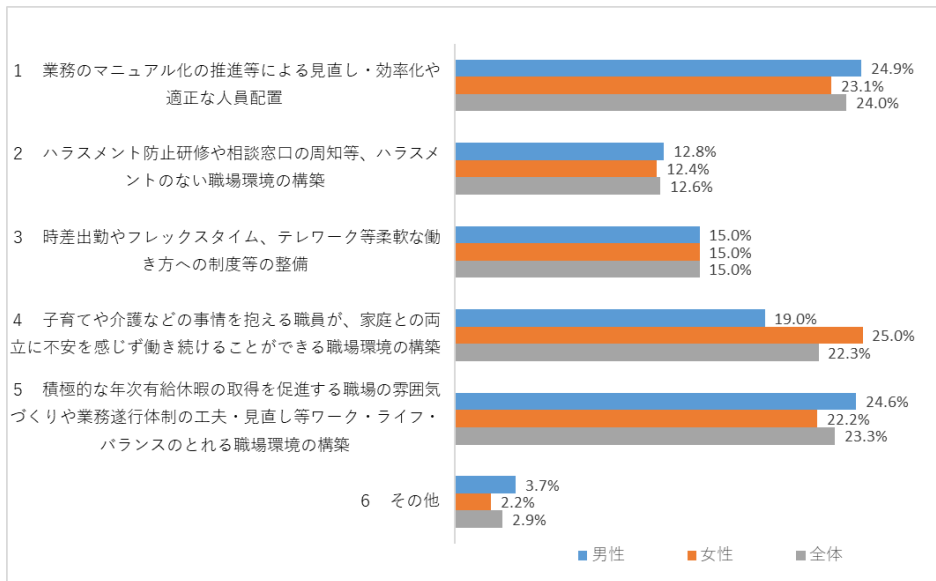
■年休取得の推進のために取り組むことが必要な事項



■時間外勤務を減らすために効果的な方法



■働きやすい職場環境づくりとして効果的な取り組み



⇒ アンケート結果から、働き方に対する満足度としては、ワーク・ライフ・バランスの影響が大きいことが伺える。

また、休暇の取得促進や時間外勤務の削減といったワーク・ライフ・バランスの推進に当たっては、職場の雰囲気づくりや、業務遂行体制の工夫・見直し、個々の職員の心がけが必要との意見が多い。

第6 具体的な取り組み

職員全員が子育ての意義について理解を深めるため、行動計画や各種制度等の周知に努めるとともに、各所属において積極的に子育て支援に取り組み、職員が働きながら安心して子どもを育てることができるよう推進します。また、男性職員の育児参加を進めるため、制度の周知を行い、その活用を推進します。

併せて、性別によらず公正で平等な採用および登用を行います。

1 職員の勤務環境等に関する事項

(1) 妊娠前から出産後における配慮

- ・ 特別休暇等の制度及び共済組合または全国健康保険協会による出産費用の給付等の経済的支援について、周知徹底を図ります。
- ・ 該当職員は、妊娠したことが分かった場合は、できるだけ早めに所属長に申し出るようにします。
- ・ 各所属では、職員から妊娠した旨の申し出があった場合、今後の事務事業を確認し、母性保護及び健康管理に留意した業務分担となるよう配慮します。
- ・ 各所属では、妊娠中の職員においては、原則として超過勤務を命じないこととします。
- ・ 不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(2) 育児休業を取得する時期にある職員に関するもの

- ・ 該当職員は、家庭状況にあった育児の体制が取れるよう、積極的に各種制度を活用します。
- ・ 該当職員に対し、妊娠が分かった際に個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ・ 各所属では、育児休業取得の申し出があった場合、今後の事務事業を確認し、業務分担の見直しを行います。
- ・ 各所属では、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、復帰後の事務引継ぎを行うとともに、職場の現況（組織の変更、行事計画等）について、情報提供を行います。
- ・ 各所属の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度等の活用により適切な代替要員の確保に配慮します。

(3) 男性の育児参加等に関するもの

- ・ 特別休暇等の制度について、周知徹底を図ります。
- ・ 各職員は、当該特別休暇に該当することがわかった場合、できるだけ早めに所属長に申し出るようにします。
- ・ 各所属では、職員が妻の出産を支援するために安心して年次休暇等の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに配慮します。

◎数値目標

- ア 配偶者出産休暇の取得率 100%
- イ 男性の育児参加休暇取得率 100%
- ウ 男性の育児休業取得率 希望する職員について 100%（※）

※職場に迷惑をかける、業務が繁忙である等の理由により育児休業の取得を控える職員を0とする。

(4) 時間外勤務の縮減に関するもの

ア 定時退庁の実施

- ・ 各所属長は、育児の時間を取ることができるよう子育てをしている職員に対し、職員の定時退庁を呼びかけます。
- ・ 毎週水曜日及び毎月給料日を「定時退庁日」（ノー残業デー）とし、所属長は率先して職員に周知を図り、午後6時までに退庁するように努めます。また、定時退庁日以外でも業務の節目に職員の一斉退庁を命じて職員の健康管理に努めます。

イ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 各所属長は、月45時間及び年360時間を超える時間外勤務命令をさせないよう事務事業の進捗管理及び各係・担当者間の調整を充分行うようにします。
- ・ 時間外勤務をできるだけ縮減するため、業務の在り方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めます。

- ・業務遂行上、やむを得ず月 45 時間を超える時間外勤務を命令する場合は、特定の職員にのみ片寄らないよう、業務の削減、他の係や職員への業務分担などにより各所属長において業務を調整します。

◎数値目標

職員 1 人当たりの月平均 10 時間以下

(5) 休暇の取得の促進に関するもの

ア 年次休暇・特別休暇の取得の促進

- ・各所属では、年間の業務等スケジュールを作成し、職員に周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進に努めます。
- ・各所属では、突発的な場合にも安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができるよう配慮します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・各職員は、月曜日又は金曜日と休日、国民の祝日や夏季休暇を組み合わせることで年次休暇を取得し、長期の休暇の取得に努めます。
- ・各職員は、家族の記念日等における年次休暇の取得に努めます。

ウ 子の看護等休暇の取得の促進

- ・各所属では、子の看護等休暇の申請があった場合、取得ができるよう配慮します。

エ 各種制度等の周知

- ・結婚から出産、育児、親族の介護等に係る各種制度等の資料を作成し、職員の休暇の取得を促進します。

◎数値目標値

年次休暇の取得日数 職員 1 人当たり年間 14 日以上

(6) 異動時における配慮に関するもの

- ・異動に際しては、職員の意向を把握するように努め、可能な範囲で子育ての状況に応じた配慮を行います。

(7) ハラスメントの防止に関するもの

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等が生じないよう、研修等により職場におけるハラスメントに関する意識を高めるとともに、相談窓口の周知、実態把握のための職員アンケートの実施などによりハラスメントの防止に取り組みます。

2 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性採用比率に関するもの

- ・採用試験において、公正平等な職員の採用を引き続き実施します。

(2) 職員の登用

- ・管理職登用について、職員の意欲と能力の把握に努め、性別によらない登用に配慮します。

◎数値目標

女性管理職登用割合 30% ※管理職 … 部長・課長級

(3) 女性の健康上の特性に対する配慮

- ・女性職員が健康上の悩みを相談しやすいよう、相談体制の確保・周知を図ります。
- ・婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発と、検診受診機会の周知を行います。