

小城市特定事業主行動計画

(第3期計画)

令和2年4月

小 城 市

小城市教育委員会

小城市議会

小城市選挙管理委員会

小城市監査委員

小城市農業委員会

目 次

計画策定の背景と趣旨	1
1 計画の基本事項	2
1 根拠となる法律	
2 計画期間	
3 計画の推進体制	
2 現状と課題	3
3 具体的な内容	
1 仕事と子育てを両立できる環境の整備	5
(1) 妊娠・出産・子育ての支援	
(2) 男性職員の育児参加の推進	
2 ワーク・ライフ・バランスの実現	6
(1) 年次有給休暇の取得促進	
(2) 超過勤務の削減	
(3) 多様な働き方に対応した職場づくり	
(4) 地域における子育て支援	
3 女性職員の活躍推進	8
(1) 女性職員のキャリア形成の推進	
(2) 女性管理職の登用	

計画策定の背景と趣旨

急速な少子化の進行や家庭や地域を取り巻く環境の変化に伴い、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的として平成 15 年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代支援法」という。）が制定されました。

小城市では、次世代支援法に基づき、平成 18 年3月に「小城市次世代育成支援特定事業主行動計画」、平成 22 年3月に「後期計画」を 策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備を推進してきました。

また、平成 27 年9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。）が施行されたことに伴い、次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は関りが非常に深いことから、次世代支援法による行動計画と女性活躍推進法による行動計画を一体的に取り組んでいくため、平成 27 年度に「小城市特定事業主行動計画（第2期計画）」を策定し、取り組んできたところです。

今回、第2期計画の計画終了に伴い、第3期小城市特定事業主行動計画（以下「第3期計画」という。）を策定しました。

全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、その能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことのできる職場、また職員同士が互いに助け合い支えあいながら、やりがいを感じられる職場の実現を目指していきます。

第3期計画は、次世代支援法並びに女性活躍推進法に基づき、小城市長、小城市教育委員会、小城市議会議長、小城市選挙管理委員会、小城市代表監査委員、小城市農業委員会が策定する計画です。

1 計画の基本事項

1 根拠となる法律

①次世代育成支援対策推進法（次世代支援法）

計画期間：平成 17 年度～令和 6 年度

主な目標：仕事と子育てを両立できるような職場環境の整備等

②女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

計画期間：平成 28 年度～令和 7 年度

主な目標：ワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員のキャリア形成の推進等

2 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間

次世代支援法、女性活躍推進法は密接に関係し、一体的に推進していく必要があることから、それぞれの有効期限をふまえ、本市では、令和 2 年度から令和 7 年度までの 6 年間で計画期間とします。

平成 17 年度	～	平成 26 年度	平成 27 年度	～	令和 元 年度	令和 2 年度	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
小城市次世代育成支援 特定事業主行動計画			小城市特定事業主行動 計画（第 2 期）			小城市特定事業主行動計画（第 3 期）					

3 計画の推進体制

本計画の効果的な推進にあたって、進捗状況を客観的に確認するために令和 7 年度を目標年次とする数値目標を設定し、計画の実施状況の点検及び公表を実施していきます。なお、法律や指針の改正や勤務環境の変化等があった場合、計画期間内であっても必要に応じた見直し等をおこなっていきます。

2 現状と課題

計画の作成にあたり、現状と課題の把握を行うため、第 2 期計画において目標に掲げた項目について分析を行いました。

1 女性職員の育児休業取得率

目標：100%

	H27	H28	H29	H30	H31
対象者（人）	26 (12)	19 (7)	27 (15)	24 (11)	15 (5)
取得者（人）	26	19	27	24	15
取得率（%）	100	100	100	100	100

※対象者の内、下段は新たに対象となった人数です。

- 女性職員の育児休業取得率は平成 27 年度以降 100%となっています。今後もこの数値目標を継続し、取得率 100%を維持していきます。

2 男性職員の配偶者出産休暇（3日）と男性職員の育児参加のための休暇（5日）の取得率

目標：100%

	H27	H28	H29	H30	H31
対象者（人）	9	11	14	6	13
取得者（人）	9	11	10	4	10
取得率（%）	100	100	71.4	66.7	76.9
5 日以上取得した職員数（人）	0	0	1	2	0

- 年々取得率が減少しています。また、配偶者出産休暇は取得率が高いものの、育児参加のための休暇の取得は少ないのが現状です。出産後の配偶者をサポートするとともに、自らも育児に参加することができるよう、制度について周知し、理解を深めていきます。

3 年次有給休暇取得日数

目標：職員一人当たり年間平均 12 日以上

	H27	H28	H29	H30	H31
年次休暇取得 日数(日)	8.4	9.3	9.2	9.6	9.3

- 毎年度、目標日数の 12 日以内に留まっていることから、取得日数が少ない部署及び職員について所属長及び人事担当部署から積極的に取得を呼びかけ、取得率を上げていく必要があります。

4 超過勤務の年間時間数

目標：職員一人当たり 120 時間以内

	H27	H28	H29	H30	H31
時間外勤務時間 平均時間数(時間)	176.4	165.6	156.7	163.3	210.7

※選挙及び水防の時間外勤務時間も含まれます。

- 平成 29 年度以降は増加傾向にあります。平成 31 年度については、災害による水防配備等への従事もあり大幅に増加していますが、毎年度の状況から今後も超過勤務の縮減に取り組んでいく必要があります。

5 管理的地位にある女性職員の割合

目標：30%以上

	H27	H28	H29	H30	H31
市職員の管理職に おける女性登用率 (%)	11.9	14.3	9.38	11.8	11.8

- 微増はしていますが、目標には届いていないのが現状です。引き続き、本計画及び小城市男女共同参画プランにおける目標と合わせ推進していきます。

3 具体的な内容

1 仕事と子育てを両立できる環境の整備

(1) 妊娠・出産・子育ての支援

職員全体への各種制度の周知と意識の醸成を図り、制度利用に関する職場の理解促進を進めます。

目標達成のための取組

- ①妊娠中及び出産後における職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務の見直しを行います。また、本人の希望に応じ、超過勤務を命じないこととし、制度を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ②各種制度や手続き等に関する情報をまとめ、職員に周知するほか、積極的に制度を利用するよう促します。
- ③育児休業等を取得した職員の代替要員の確保に努めます。
- ④育児休業中の職員を対象とした職場復帰支援研修や面談等を実施し、職場復帰前の職員が、各種制度についての理解を深めた上で、復職後の働き方を考えられるよう支援します。

■数値目標1：女性職員の育児休業取得率 ⇒ 100%

(2) 男性職員の育児参加の推進

男女ともに安心して仕事と子育ての両立ができるよう、各種制度が利用しやすい職場づくりを進めます。

目標達成のための取組

- ①配偶者の出産をサポートするための特別休暇（3日）の取得とあわせ、配偶者の産前産後期間に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のための特別休暇（5日）の取得を促進します。

②対象となる男性職員に対し、育児休業の制度・手続について説明し、復帰支援も含めた計画的な育児休業の取得を推進します。

■数値目標2：制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇取得率 ⇒ 100%

■数値目標3：男性職員の育児休業取得率 ⇒ 15%

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

(1) 年次有給休暇の取得促進

職業生活と家庭生活の両立支援の観点から、職員が自身の健康を保ちながら働き続けることのできる環境づくりを進めます。

目標達成のための取組

- ①子どもの学校行事や家族とのイベント等において計画的に休暇が取得できるよう取得計画表作成等で予定を共有し、年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ②週休日や国民の祝日、夏季休暇等の前後に年次有給休暇を組み合わせるなどして連続休暇が取得できるよう、夏季休暇等の通知時に周知します。

■数値目標4：職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 ⇒ 12日以上

(2) 超過勤務の削減

超過勤務の実態を把握し、適正な労務管理を実施していきます。

目標達成のための取組

- ①超過勤務の事前申請の徹底を図ります。
- ②月超過勤務が45時間を超えた職員については、総務課が所属長ヒアリングを行うこと

により、長時間労働の是正を図ります。また、月超過勤務が60時間を超えた職員にはストレスチェックを行い、結果によってはカウンセラーや産業医との面談を実施するなど職員の健康管理に努めます。

③毎週水曜日をノー残業デーとし、管理職員から職員に定時退庁を喚起するとともに、庁内アナウンスにてノー残業デーを周知し職員が退庁できる雰囲気づくりを行います。

■数値目標5：職員一人当たりの時間外勤務等の年間時間数
⇒ 120時間以内

(3) 多様な働き方に対応した職場づくり

職員一人ひとりが活躍できる職場環境づくりを進めます。

目標達成のための取組

- ①障がいや治療など、制約をもって働く職員がその能力を十分に発揮できるよう相談体制を整備し、働きやすい職場となるよう継続的に支援します。
- ②育児や介護のための早出遅出勤務制度や部分休業の制度について、職員に周知するとともに柔軟な働き方を実現するため、テレワーク等の導入検討を行っていきます。
- ③「小城市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、パワハラ、マタハラ等、あらゆるハラスメントを防止するため、職員研修等を通じて職員の意識啓発を行い、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

(4) 地域における子育て支援

子育ては家庭や学校だけでなく、地域社会全体で行うという観点から、地域の方々の子育て支援や職員が住む地域における子育て支援活動等への参加を支援します。

目標達成のための取組

- ①地域の子ども・子育てに関する行事等へ積極的な参加を奨励します。
- ②子どもの多様な体験活動等の機会を充実させるため、スポーツや文化活動で地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な参加を奨励します。

3 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員のキャリア形成の推進

働くすべての女性職員が、自らが持つ個性と能力を十分に発揮するためには、自分自身の能力、キャリアについて考える機会を作り、また、様々な経験を積んでいけるような環境を作ることが必要です。

女性職員のキャリアの蓄積やマネジメント能力の向上ができる職場づくりを進めていきます。

目標達成のための取組

- ①リーダーシップやマネジメントの手法を身につけることを目的とした研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ積極的に参加させます。
- ②管理監督職の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ③職員採用募集において、女性が活躍できる職場であることについて、積極的に広報を行っていきます。

(2) 女性管理職の登用

女性職員が政策の方針決定過程に参画できる機会の拡充をしていくことは、新たな視点や多様な価値観を取り入れることとなり、市民サービスの向上にもつながります。女性職員のキャリアの蓄積のためにも、監督者となる女性の層を厚くし、その中から積極的に管理職へ登用していくことが必要です。

目標達成のための取組

- ①配属する職務分野に偏りがないよう配慮するとともに、人事評価の活用等による能力・実績主義に基づいた、適材適所の人事配置に努めます。

■数値目標6：女性管理職の割合⇒ 30%以上