

小城市特定事業主行動計画

(第4期計画)

Starting in 2026

令和8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 計画の位置づけ	
2 計画期間	
3 計画の推進体制	
2 現状と課題分析	4
3 取組目標	6
4 取組内容	7
1 仕事と家庭を両立できる職場環境づくり	7
(1)妊娠・出産・子育て・介護の支援	
(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	8
(1)年次有給休暇の取得促進	
(2)時間外勤務の削減	
(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	10
(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

本市では、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成支援法」という。)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」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を推進してきました。

平成27年9月には、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、また令和2年度には、「小城市特定事業主行動計画(第3期計画)」を策定し、職員一人ひとりがその能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活を両立しながら安心して働き続けることができる職場環境づくりに取り組んできました

少子化の進行や人口減少社会の本格的な到来を背景に、働き方や生活様式の多様化が急速に進んでいます。また、近年では、育児・介護休業法の改正により、男性の育児休業取得の促進や育児のみならず介護との両立といった課題への対応も求められており、これまで以上に柔軟で実効性のある取組が必要です。

こうした状況を踏まえ、令和8年度から令和13年度までの6年間を計画期間とする新たな「小城市特定事業主行動計画(第4期計画)」を策定しました。

これまでの取組を継承・発展させるとともに、法改正や社会情勢の変化に的確に対応しながら、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。

1

1 計画の位置づけ

本計画は、全ての職員が個々の能力を発揮し、仕事と家庭の両立を図りながら活躍できる組織の実現を目的として、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づき、任命権者(特定事業主)である小城市長、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連名で策定する特定事業主行動計画として位置づけています。

2 計画期間

令和 8 年4月1日から令和 14年3月 31 日までの6年間

平成 17 年度	～	平成 26 年度	平成 27 年度	～	平成 31 年度	令和 2 年度	～	令和 7 年度	令和 8 年度	～	令和 13 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)			小城市特定事業主 行動計画(第4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13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年に1回、市ホームページにおいて公表を実施していきます。

また、本計画を着実に推進するため、所管課である総務課、各所属長及び全職員それぞれの役割を定め、各々がその役割を担い、相互に連携しながら取り組みを進めるものとします。

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。

○所管課の役割

- ・本計画の周知、啓発を行い、職員の理解促進を図ります。
- ・各種制度(育児・介護休業、時間外勤務の縮減等)の利用状況を把握し、必要な分析及び改善策の検討を行います。
- ・働きやすい職場環境の整備に向けた施策を推進します。

○各所属長の役割

- ・職員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方を推進し、仕事と家庭の両立支援に配慮した職場運営を行います。
- ・育児や介護休業及び各種制度を利用しやすい職場環境に努めるとともに、復職後の円滑な職務復帰を支援します。
- ・業務の見直しや効率化を進め、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進に取り組みます。

○全職員の役割

- ・本計画の趣旨を理解し、自ら積極的に仕事と家庭の両立に努めます。
- ・制度の適切な利用に努めるとともに、互いに支えあう意識を持ち、職場全体で協力しあいます。
- ・AIの活用を図り、業務の効率化や見直しに積極的に取り組み、時間外勤務の縮減に努めます。
- ・年次有給休暇の計画的な取得に努めます。

2 現状と課題分析

計画の作成にあたり、現状と課題の把握を行うため、第3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%

年度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率(%)	100	100	100	100	100

・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%

年度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率(%)	87.5	81.8	66.7	100.0	91.7

・対象となる職員への積極的な呼びかけや所属長への取得推進依頼を行い、目標を達成する年度もあるなど、成果がでてきています。今後も継続して取り組み定着化を目指します。

3 男性職員の育児休業取得率

目標:15%

年度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率(%)	0	0	50	70	67

・年々取得率が増加し、目標を達成しています。ただ、中には、業務の影響等により取得を断念する職員もあり、育児休業を取得しやすい環境の整備が必要です。

4 職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

目標: 12 日以上

年度	R2	R3	R4	R5	R6
年次休暇取得 日数(日)	10.2	10.0	10.9	11.9	12.3

・年々取得日数が増加し、令和6年度には目標の 12 日を超えることができました。しかしながら、管理職の取得日数が少ないこと、また年間取得日数が5日未満の職員も多いのが現状です。今後も、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るとともに、取得しやすい職場づくりに取り組んでいく必要があります。

5 職員一人当たりの時間外勤務等の年間時間数

目標: 120 時間以内

年度	R2	R3	R4	R5	R6
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。

※令和 6 年度は、佐賀県で開催された国民スポーツ大会の影響によるもの。

・令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症対策等もあり、大幅に時間外勤務が増加しました。これにより令和3年度に、「会議運営マニュアル」の作成、また、「小城市職員事務応援制度実施規程」を定め、所属をこえて横断的に業務を補える組織体制づくりを行い、時間外勤務の抑制を推進しました。また、令和4年度に、「働き方改革取組方針」を定め、長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むことで、時間外勤務の時間数は減少しています。

6 女性管理職の割合

目標: 30%以上

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
市職員の管理職における女性登用率 (%)	15.9	18.2	15.9	20.0	15.2	13.3

・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 取組目標

1 仕事と家庭を両立できる職場環境

	内 容	目標値	現状(R6)
目標①	女性職員の育児休業取得率	100%(維持)	100%
目標②	男性職員の育児休業取得率 (2週間以上)	85%	67%
目標③	男性職員の育児参加休暇等の取得率	100%	91.7%

2 ワーク・ライフ・バランスの実現

	内 容	目標値	現状(R6)
目標④	年次有給休暇の平均取得日数	15日	12.3 日
目標⑤	年次有給休暇の取得日数が5日未満の 職員数	0人	46 人
目標⑥	職員一人当たりの時間外勤務等の年間 時間数	120 時間	210.7 時間

3 女性職員の活躍推進

	内 容	目標値	現状(R7)
目標⑦	女性管理職(部長・課長級)の割合	20%	13.3%
目標⑧	女性監督者(副課長・係長級)の割合	40%	36.8%

4 取組内容

1 仕事と家庭を両立できる職場環境づくり

(1)妊娠・出産・子育て・介護の支援

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、業務に支障が生じることがないよう業務配分の適正管理に努めます。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た、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を職員に周知するほか、積極的に制度を利用するよう促すとともに、相談しやすい雰囲気づくりを進めます
- ③ 育児や介護休業等を取得する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。

(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及び所属長に対し、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。

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

年次有給休暇は、職員の心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活の維持や余暇時間の確保を図るために設けられているものです。心身ともに十分な休息をとることで、仕事へのモチベーション向上にもつながります。

職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、誰もが年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。

目標達成のための取組

- ① 所属毎に職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数が少ない職員については、所属長を含め職場全体で声かけを行う等、年次有給休暇が取得しやすい職場風土を醸成します。
- ② 年次有給休暇の取得促進に向けた意識啓発を実施し、全庁的な意識の向上に努めます。また、取得が少ない職員及び職場には本人や所属長へのヒアリングを実施するなど、職員の意識改革を図ります。
- ③ 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。
- ④ 業務スケジュールを所属職員間で共有するなどにより、職員が相互に応援できる体制の整備に努めます。

(2) 時間外勤務の削減

時間外勤務の常態化は、健康な心身や豊かな家庭生活の維持を困難にします。また、育児や介護を担うなど時間的制約のある職員が増加していくことが予想される中で、全ての職員が、それぞれ持つ能力を十分に発揮できるようにするためには、職員の価値観や意識を変革するとともに、業務の改善・効率化をはじめ、働き方の抜本的な見直しを図り、時間外勤務の縮減に向け徹底的に取り組む必要があります。

目標達成のための取組

- ① ログチャットの活用や庶務事務システムにより時間外勤務の事前申請の徹底を図ります
- ② 時間外勤務が多い所属の長に対して、総務課がヒアリングを実施し、業務の効率化や平準化等の対策を講じるよう促します。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 引き続き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

に、その日が難しい場合には同一週内で代替日を設けるなど、定時退庁日の確保及び職場全体の雰囲気づくりを推進します。

- ④ 機構改革による組織の見直しや、それに伴う全庁的な業務においても見直しを図ります。また、DXの推進による、RPAやAIを活用した業務の効率化・簡素化を図ります。
- ⑤ 時間外勤務の上限規制について周知するとともに、出退勤時間の管理徹底や勤務間インターバル制度の導入について検討を行います。

(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 育児や介護のみならず、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、フレックスタイムや週休3日制の導入について、職員へのアンケートを実施するほか、先進自治体や県内の他市町の事例の収集をするなど、導入に向けての検討を行います。
- ③ テレワークの更なる普及に向け、これまでの事例を職員へ周知するとともに、必要に応じて「小城市職員自宅型テレワーク実施要領」や「小城市職員テレワークマニュアル」を見直します。
- ④ 「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」及び令和7年度に新たに策定した「小城市カスタマーハラスメント対応マニュアル」に基づき、パワハラ、マタハラ、カスハラ等、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 小中学校からの要請に応じ、職場体験学習や授業等に取り組みます。
- ④ 職員の子どもを対象とした「職場見学会」について、職員の要望に応じて実施します。

3 女性職員の活躍推進

(1) 職員のキャリア形成の推進

職員一人ひとりが自分自身の能力、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、主体的なキャリア形成を行うことができるよう、職員のスキルアップの機会を確保するよう努めます。

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 育児・介護との両立事例や管理職のやりがい等について、女性管理職と中堅・若手職員との交流会等を実施し、管理職登用に対する不安解消や意識醸成を図ります。
- ④ 採用試験に関する情報発信において、両立支援制度や職員の体験談を紹介し、仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられる職場であることを積極的に周知します。
- ⑤ 採用試験の実施時期や試験内容や受験資格等を見直し、受験機会を拡大するとともに、全国において実施可能なテストセンターでの試験実施に加え、WEB面接等オンラインによる採用試験の導入など、誰にとっても受験しやすい試験方法を検討していきます。

(2) 女性の健康上の特性に係る取組

女性の活躍を推進するためには、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備が重要です。妊娠・出産・育児のほか、月経、更年期、不妊治療その他女性特有の健康課題により、心身の状態や働き方に影響を受ける場合があります。また、女性のみならず健康上の課題は、男女を問わず全ての職員が抱える可能性のあるものです。

職員が抱える健康課題について職員の理解を深めるとともに、健康上の事情に応じて安心して働き続けることができる職場環境の整備に努めます。

目標達成のための取組

- ① 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組として、女性の健康上の特性に関する研修会を実施します。
- ② 男女ともに各ライフステージに応じた健康管理について、周知及び啓発を行います。
- ③ 健康上の課題や悩みについて、職員が安心して相談できる体制づくりに努めます。