

1. はじめに

本市では、平成27年に策定した次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）に基づく特定事業主行動計画（第2期前期）、及び平成28年に策定した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づいた鳥栖市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画に基づき、女性の活躍推進の取組を実施してきました。令和元年6月に女性活躍推進法等の一部が改正され、女性の職業生活における活躍の推進に向け、総合的かつ一体的な実施が必要となりました。

本計画策定に際しては、これまでの次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく計画を一本化し、女性の職業生活における活躍を推進するとともに、男女職員が共に職業生活と家庭生活の両立が可能となるよう、引き続き取組を行っていきます。

2. 計画期間

計画期間は、令和4年度から令和7年度までの4年間とします。

3. 推進体制

本計画については、女性の職業生活における活躍及び次世代育成支援対策を推進していくため、鳥栖市行動計画策定推進委員会において、計画の実施状況等を検討し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 現状と課題

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用した職員に占める女性の割合は、令和3年度で61.5%です。

応募者・採用者の男女数に偏りが生じるのは、年度により募集する職種（技術職・保育士等）に起因するケースが多いためです。

	H28	H29	H30	R1	R2
受験者数（男）	40	172	235	123	355
受験者数（女）	25	108	126	84	253
採用者（男）	8	10	7	5	9
採用者（女）	5	6	11	10	7
採用割合（男）	20.0%	5.8%	3.0%	4.1%	2.5%
採用割合（女）	20.0%	5.6%	8.7%	11.9%	2.8%
受験者の女性割合	38.5%	38.6%	34.9%	40.6%	41.6%
採用者の女性割合	38.5%	37.5%	61.1%	66.7%	43.8%

(2) 継続勤務年数

令和3年4月における継続勤務年数及び年齢平均については以下のとおりです。継続年数については男性職員が1.2年上回っています。男性職員の数が多く、年齢平均の差によるものと考えられます。

区分	人数	勤続年数平均	年齢平均
男性職員	280 人	16.6 年	41.4 歳
女性職員	187 人	15.4 年	39.0 歳
計	467 人	16.1 年	40.4 歳

(3) 時間外勤務と年次有給休暇取得状況

時間外勤務及び年次有給休暇の取得状況については、以下のとおりです。

時間外勤務の推移（災害対応分含む。）

【単位：時間】

	H28	H29	H30	R1	R2
平均時間外勤務（男）	171.5	150.8	164.5	204.0	193.4
平均時間外勤務（女）	102.4	102.7	108.5	131.5	136.1
月平均時間外勤務（男）	14.3	12.6	13.7	17.0	16.1
月平均時間外勤務（女）	8.5	8.6	9.0	11.0	11.3

年次有給休暇取得状況の推移

【単位：日】

	H28	H29	H30	R1	R2
平均取得日数	8.7	9.0	9.9	9.6	8.3
有給休暇消化率	22.8%	24.7%	26.0%	24.9%	21.4%

長時間労働を是正するためには、業務の見直し及び効率化、有給休暇の取得促進といった取組を行い、職業生活と家庭生活の両立を支援する必要があります。

(4) 登用

管理職に占める女性割合は、令和3年4月時点で16.4%です。

	H29	H30	R1	R2	R3
管理職数（男）	45	45	45	45	46
管理職数（女）	5	7	6	7	9
女性管理職の割合	10.0%	13.5%	11.8%	13.5%	16.4%
係長・課長補佐（男）	54	56	57	56	58
係長・課長補佐（女）	19	20	21	22	28
係長・課長補佐の女性割合	26.0%	26.3%	26.9%	28.2%	32.6%

管理職における女性の割合は増加していますが、まだ十分といえない状況です。管理職登用を視野にいたった女性のキャリアアップ研修等にさらに取組む必要があります。

(5) 育児休業等の取得

育児休業等の取得については、以下のとおりです。

	区分	H28	H29	H30	R1	R2
育児休業取得者数	男	2	2	1	4	2
	女	14	10	10	16	14
育児休業取得率	男	15%	22%	8%	40%	25%
	女	100%	100%	100%	100%	100%
出産補助休暇取得者数	男	9	6	11	9	3
出産補助休暇取得率		69%	67%	92%	90%	37.5%

女性職員が100%取得であるのに対し、男性職員の取得率が伸び悩んでいます。男女とも育児に関わりやすい環境の整備が必要です。

(6) 取組方針

現状から、課題解決としての取組について、3つの柱を中心とした取組方針を定め、行動計画を実施します。

【取組方針の柱】

- ①家庭と仕事の両立に向けた取組
- ②働き方改革に向けた取組
- ③女性の積極的登用・評価に関する取組

5. 行動計画

取組方針に基づき、計画期間において、以下の取組を推進します。

(1) 家庭と仕事の両立に向けた取組

- 目標① 男性の育児休業の取得率 : 40%以上
- 目標② 男性の出産補助休暇の取得率 : 100%

職員が安心して仕事と家庭を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするために、現行の制度を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

【取組】

- ①職員に対する育児休業・休暇等の周知を行います。
 - ・休暇制度及び休業補償等を周知し、特に父親となる男性職員の育児休業・休暇に対しては先ずは男性の出産補助休暇取得率100%を目指し、その後の育児休業については希望する職員が育児休業を取得できるように職場のサポート体制の風土づくりに努めるとともに、父親としての積極的な子育て参加を促進していきます。
 - ・イントラネット等を利用した情報提供を行います。
 - ・既存のにこにこいきいき育児支援ガイドブックを適宜見直し等行いながら、活用を図るとともに、制度の周知徹底を図ります。
- ②子育て支援を意識した職場環境づくりを行います。
 - ・管理監督者は職員が安心して制度を活用できるよう更なる制度の理解に努めるとともに、休暇等の活用を促します。
 - ・子育て中の職員を職場全体でサポートする職場風土づくりに努めます。
 - ・職員が安心して制度を活用できるように、人事担当部署は休業期間中の会計年度任用職員の任用など適切な代替要員の確保に努めます。

- ・人事担当部署は、制度を活用しやすい職場環境づくりの取組事例や制度を活用した職員の体験談等の情報提供を行い、職員の意識改革を行います。

(2) 働き方改革に向けた取組

目標③ 年次有給休暇の取得日数 : 12日以上
目標④ 時間外勤務の縮減 : 前年度実績の10%減

長時間勤務を見直し、家事・育児や地域活動、余暇等の活動を充実させながら、仕事において個性と能力を発揮できるための働き方改革を目指します。

【取組】

- ①年次有給休暇の計画的取得を促進します。
 - ・所属課において有給休暇の取得率を把握し、計画的な取得を促進します。
 - ・毎月、最低1日の年次有給休暇取得促進を行い、全職員が平均して年間12日以上の有給休暇を取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。
 - ・ゴールデンウィークやお盆期間における会議を自粛します。
 - ・連続した休暇取得を促進します。
 - ・夏季休暇の周知及び取得を徹底します。
- ②時間外勤務の縮減に向けた取組を行います。
 - ・ノー残業デー（毎週水曜日・金曜日）、男女共同参画デー（毎月1日）を徹底します。
 - ・時間外勤務の上限時間を超えた部署へ注意喚起を行います。
 - ・長時間労働を改善するため業務の目的・必要性等を十分検討するなど業務の見直し、平準化を図ります。
- ③柔軟な働き方の推進を行います。
 - ・子育てや介護などで時間制約のある職員を含む全職員が十分な能力を発揮できるように、部分休業等の既存制度の周知徹底を図るとともに、柔軟な働き方に資する制度設計の検討を行います。

(3) 女性の積極的登用・評価に関する取組

目標⑤ 管理職の女性登用率 : 25%以上

女性職員の管理職登用を更に進めるため、人材育成、研修等を実施し、キャリア形成を支援する取組を行います。

【取組】

- ①キャリア形成のための研修を行います。
 - ・キャリアアップ研修、リーダーシップ研修等を実施します。
 - ・上司に対するOJT研修を実施します。
- ②キャリア形成を支援する体制を整備します。
 - ・キャリア形成をサポートするための指導者・メンターを育成します。
 - ・仕事と家庭の両立や女性のキャリアアップ等に関する相談に対応するため、管理職の女性職員全員を「キャリア相談員（またはメンター）」とし、相談しやすい体制づくりを行います。
 - ・庁内プロジェクトチームなどにおいて、積極的な参加を促します。