

鳥栖市特定事業主行動計画

鳥栖市長

鳥栖市議会議長

鳥栖市選挙管理委員会

鳥栖市代表監査委員

鳥栖市農業委員会

鳥栖市教育委員会

鳥栖市水道事業及び下水道事業管理者

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が、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。

令和4年に、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た、鳥栖市特定事業主行動計画を策定し、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、取組を行ってきました。

令和6年5月に、「次世代育成支援対策推進法」が、令和7年6月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が10年間延長されました。これに伴い、「鳥栖市特定事業主行動計画」についても、令和17年度まで期間を延長し、これまでの取組や現状についての評価、分析をした上で、男女職員が共に、職業生活と家庭生活の両立が実現できるような働きやすい職場づくりを目指し、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8年度から令和17年度までの10年間とし、令和12年度に中間評価を実施します。

3. 計画の策定者

本計画は、任命権者である鳥栖市長、鳥栖市議会議長、鳥栖市選挙管理委員会、鳥栖市代表監査委員、鳥栖市農業委員会、鳥栖市教育委員会、鳥栖市水道事業及び下水道事業管理者により策定しています。

4. 計画の推進

（1）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、各任命権者の人事部門担当者等が定期的に計画の実施状況等を確認し、必要に応じて計画の見直しを行います。

（2）計画の進捗状況等の公表

本計画の進捗状況については、定期的に公表します。

5. 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7年度で52.6%です。

	R3	R4	R5	R6	R7
採用者（男）	8	11	11	21	9
採用者（女）	8	6	11	4	10
採用者の女性割合	50.0%	35.3%	50.0%	16.0%	52.6%

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）に起因する場合があります。

(2) 継続勤務年数

令和7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。

区分	人数	勤続年数平均	年齢平均
男性職員	294人	17.0年	42.2歳
女性職員	202人	15.3年	39.7歳
計	496人	16.3年	41.1歳

勤続年数については男性職員が1.7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。

(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】

	R2	R3	R4	R5	R6
平均時間外勤務（男）	193.4	187.7	210.4	211.9	209.0
平均時間外勤務（女）	136.1	129.1	154.3	157.6	153.7
月平均時間外勤務（男）	16.1	15.6	17.5	17.7	17.4
月平均時間外勤務（女）	11.3	10.8	12.9	13.1	12.8

年次有給休暇取得状況の推移

【単位：日】

	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数	8.3	8.7	8.9	12.1	12.3
有給休暇消化率	21.4%	23.5%	23.7%	31.0%	32.0%

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みを行い、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7年4月時点で11.5%です。

	R3	R4	R5	R6	R7
管理職数（男）	46	48	48	53	54
管理職数（女）	9	10	7	7	7
女性管理職の割合	16.4%	17.2%	12.7%	11.7%	11.5%
係長・課長補佐（男）	58	58	62	60	65
係長・課長補佐（女）	28	28	29	31	32
係長・課長補佐の女性割合	32.6%	32.6%	31.9%	34.1%	33.0%

管理職における女性の割合は減少していますが、係長・課長補佐の女性割合は増加しています。管理職登用を視野にいたした人材育成に取り組む必要があります。

参考：職員数の推移

	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	280	284	284	292	294
女性職員	187	192	197	199	202
計	467	476	481	491	496
全職員に占める女性割合	40.0%	40.3%	41.0%	40.5%	40.7%

(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	R2	R3	R4	R5	R6
育児休業取得者数	男	2	3	11	5	11
	女	14	16	7	9	7
育児休業取得率	男	25.0%	33.3%	52.4%	50.0%	78.6%
	女	100%	100%	100%	100%	100%
出産補助休暇取得者数	男	3	7	17	9	13
出産補助休暇取得率		37.5%	77.8%	81.0%	90.0%	92.9%

女性職員は100%取得であり、男性職員の取得率は伸びてきています。

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女性の管理職登用・人材育成に関する取組

6. 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2週間以上の育児休業の取得率：85%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・休暇等を周知し意向確認を行い、取得の向上を図ります。
- ・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、ま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2週間以上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や、管理職にも適宜資料を配布する等、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。
 - ・各任命権者の人事担当部署は、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100%取得及び、夏季における計画的休暇（年次有給休暇）取得を促進し、周知徹底します。
- 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。
 - ・時差出勤制度の周知を図り、活用を促します。
 - ・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、早出・遅出勤務、部分休業等の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）女性の管理職登用・人材育成に関する取組

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、研修等に取り組んでいきます。社会情勢の変化や多様化・高度化する市民ニーズに適切に対応するためには、性別にかかわらずそれぞれの個性や能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備していくことが必要です。

【取組】

- ①職員一人一人の意欲を向上させ、高い志を持った職員を育成します。
 - ・管理職として必要なリーダーシップ研修やマネジメント研修を実施します。
 - ・職員の意識向上を図るため、多様な研修の機会を付与します。
- ②ロールモデルとなる先輩職員とのネットワーク形成を促します。
 - ・職員のキャリア意識を形成するための研修を実施します。