

# 筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和2年4月1日

筑後市長

筑後市議会議長

筑後市選挙管理委員会委員長

筑後市代表監査委員

筑後市公平委員会委員長

筑後市消防長

筑後市教育委員会教育長

筑後市農業委員会会長

筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、筑後市長、筑後市議会議長、筑後市選挙管理委員会、筑後市代表監査委員、筑後市公平委員会、筑後市消防長、筑後市教育委員会、筑後市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和5年3月31日までの3年間とします。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

筑後市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。なお、計画期間中においても、年度ごとに実施状況を把握し、筑後市ホームページに公表します。

## 3. 職員の現状及び課題

法第15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、職員状況を把握し、改善すべき事情についての分析を行いました。

### （1）仕事と家庭の両立関係

男性職員の配偶者出産休暇の取得状況は、過去4年間で高水準を維持し、配偶者出産休暇の認識

が高まり、取得しやすい職場風土となっています。一方で、育児参加休暇に関しては取得率が低く、職員周知や取得促進への取り組みなどをさらに行っていく必要があります。【資料1、1-2】

また、男性職員の育児休業の取得状況は、全体で3.4%の取得（平成31年度実績）にとどまっており、育児休業に対する周知や育児休業が取得しやすい職場環境がまだまだ整っていないことが課題です。【資料2】

女性職員の育児休業の取得状況については、過去4年間において取得率100%を維持できています。【資料3】

【資料1】男性職員の配偶者出産休暇の取得状況

	筑後市				筑後市消防本部				総計			
	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
対象者数(人)	11	6	10	8	5	8	4	5	16	14	14	13
取得者数(人)	11	6	10	7	5	7	4	5	16	13	14	12
取得率(%)	100	100	100	87.5	100	87.5	100	100	100	92.8	100	92.3

※出産にかかる入院の日から出産の日後2週間の期間に5日間取得可能

【資料1-2】男性職員の育児参加休暇の取得状況

	筑後市				筑後市消防本部				総計			
	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
対象者数(人)	11	6	10	8	5	8	4	5	16	14	14	13
取得者数(人)	2	1	3	2	0	0	0	0	2	1	3	2
取得率(%)	18.2	16.7	30	25	0	0	0	0	12.5	7.1	21.4	15.4

※妻の出産予定日8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産後8週間の期間に、出生子または小学校就学前の子を養育する場合に5日間取得可能

【資料2】男性職員の育児休業の取得状況

	筑後市				筑後市消防本部				総計			
	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
対象者数(人)	35	33	38	36	14	19	20	23	49	52	58	59
取得者数(人)	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2
取得率(%)	0	0	2.6	5.6	0	0	0	0	0	0	1.7	3.4

【資料3】女性職員の育児休業の取得状況

	筑後市				筑後市消防本部				総計			
	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
対象者数(人)	7	9	8	10	—	—	—	—	7	9	8	10
取得者数(人)	7	9	8	10	—	—	—	—	7	9	8	10
取得率(%)	100	100	100	100	—	—	—	—	100	100	100	100

※消防本部は女性職員がいないため、該当なし

(2) 長時間勤務の是正等

平成31年度より人事異動期を4月期と6月期の2回に分けて実施した結果、年度末及び年度初めにおいて、時間外勤務の削減の効果が見られました。また、月45時間を超えて時間外勤務をしている職員も全体的に減少し、「その職員割合を3%以下にする」という前回計画時の目標を達成しました。【資料4、4-2】

年次休暇の取得率については【資料6】のとおり年々増加し、前回計画時の目標であった「職員1人あたりに10日以上を取得」を達成しました。

【資料4】月45時間を超えて時間外勤務をしている人数（筑後市）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
H28年度(人)	48	18	22	13	4	18	13	19	8	15	19	43	20.0
H31年度(人)	24	8	10	12	0	3	6	3	1	4	3	23	12.1

※月45時間超の職員割合 H28年度：6.9%、H31年度：3%

【資料4-2】月45時間を超えて時間外勤務をしている人数（筑後市消防本部）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
H28年度(人)	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.08
H31年度(人)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※月45時間超の職員割合 H28年度：2.5%、H31年度：0%

※厚生労働省が定める時間外労働の限度（一般の労働者の場合）：1ヶ月45時間

【資料5】平成31年度 職員一人当たりの月別平均超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
筑後市(時間)	17.7	13.5	14.0	15.4	9.3	11.3	11.1	10.7	8.7	10.0	9.0	15.8
筑後市消防本部(時間)	9.7	10.8	7.1	8.1	8.8	11.0	6.2	8.1	5.2	7.7	5.8	5.6

【資料6】年次有給休暇の取得状況（年単位）

	筑後市				筑後市消防権部			
	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
平均取得率(%)	46.5	49.0	52.1	51.1	52.5	53.5	60.5	61.4
平均取得日数(日)	9.3	9.8	10.42	10.21	10.5	10.7	12.1	12.28

【資料6-2】年次有給休暇取得日数が5日未満の職員数（年単位）

	筑後市		筑後市消防本部	
	H30	H31	H30	H31
職員数(人)	62	56	4	3

(3) 女性職員の登用

平成31年度の男女構成比（男性:59.7%、女性:40.3%）からみて、係長相当職以上に占める女性職員は26.5%（平成31年度実績）と、役職付きの女性割合はまだまだ少ない状況です。今後も女性職員の職域拡大やキャリア形成の支援など、女性職員の活躍推進に向けた取り組みを進めていかなければなりません。

【資料7】平成31年度各役職に占めるの女性職員割合

	筑後市				筑後市消防本部			
	部長	課長	課長補佐	係長	部長	課長	課長補佐	係長
女性(人)	0	9	2	16	—	—	—	—
全体(人)	5	28	11	58	1	2	0	6
女性割合(%)	0	32.1	18.2	27.6	—	—	—	—
	27.3		26.1		—		—	

※消防本部は女性職員がいないため、該当なし

【資料8】係長相当職以上に占める女性職員割合

	筑後市				筑後市消防本部			
	H28	H29	H30	H31	H28	H29	H30	H31
女性(人)	24	25	28	27	—	—	—	—
全体(人)	101	105	105	102	10	9	9	9
女性割合(%)	23.8	23.8	26.7	26.5	—	—	—	—

※消防本部は女性職員がいないため、該当なし

## 5. 目標の設定及び達成のための取組み

### (1) 仕事と家庭の両立関係

目標1：令和4年度までに、男性職員の育児休業取得率を13%以上とします。[数値改正]

目標2：令和4年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加休暇の取得割合を50%以上とします。[数値改正、新規]

目標3：育児休業を取得する女性職員の割合100%を維持します。[継続]

#### <取組内容>

- ① 管理職は、「子育てハンドブック」や「子育て支援のためのチェックリスト」を活用し、出産を控えている職員に対し、子育て支援制度（休暇制度、育児休業等）の活用促進に関する助言や、業務上の配慮を行います。
- ② 父親となる男性職員に、子どもの出生前後における休暇の取得予定日を前もって報告することを求め、取得を促します。
- ③ 「筑後市職員子育て支援制度一覧」を参考に、男性の子育て支援制度に関する情報をまとめ、出産を控えている配偶者を持つ男性職員に配布し、制度の周知に努めます。

### (2) 長時間勤務の是正等

目標1：月45時間を超えて時間外勤務を行う職員の割合3%以下を維持します。[継続]

目標2：年間20日の年次有給休暇の取得日数を職員1人あたり10日以上（50%以上）を維持します。[継続]

目標3：年次有給休暇（5日未満）、超過勤務（月45時間、年360時間超）及び公務災害に該当した職員数を150人未満とします。[新規]

#### <取組内容>

- ① 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を促す館内放送等で注意喚起を行い、原則時間外勤務を禁止とします。
- ② 時間外勤務の事前命令等、時間外勤務の実施に関する管理を強化します。
- ③ 出退勤システムを有効活用し、実態把握・分析を行い、改善策を講じます。
- ④ 月単位の時間外勤務が一定時間を超える者については、産業医の面談を実施し、職員の健康管理に努めるとともに、職場における業務改善等を促します。
- ⑤ 3か月ごとに各職場で年次有給休暇取得計画を作成し、全職員が、少なくとも月1日は年次有給休暇を取得するように推進します。

### (3) 女性職員の登用

目標1：令和4年度までに、部課長相当職の女性職員の割合を20%以上、課長補佐・係長相当職の女性職員の割合を35%以上とします。[新規]

#### <取組内容>

- ① 職員を男女分け隔てなく、多様なポストに積極的に配置します。
- ② 係長や課長補佐の各役職段階において、管理職になるために必要となる職務経験、研修機会の付与などを通して、人材育成を行います。