

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に基づく取組の実施状況の公表

令和5年6月30日

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画の取組の実施状況を公表します。

1. 仕事と家庭の両立

目標	①令和4年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を13%以上にする。 ②育児休業を取得する女性職員の割合、100%を維持する。 ③令和4年度までに、男性職員の配偶者出産補助休暇の取得割合を100%以上、育児参加休暇を50%以上にする。
進捗 (令和4年度)	①53.8% (計画策定時 15.4%) ②100% (計画策定時 100%) ③配偶者出産補助休暇 92.3%、育児参加休暇 38.5% (計画策定時 配偶者出産補助休暇 92.3%、育児参加休暇 15.4%)
取組状況	・管理職は、「子育てハンドブック」を活用しながら子が生まれる職員と面談を実施し、育児休業等の取得意向の確認を行う。育児休業中の収入シミュレーションを行うなど、職員が知りたい情報を提供する。また、職員が育児休業を取得する場合には、必要に応じて代替職員の配置に努める。
評価	育児休業の男性職員の取得率は、目標数値を大きく超えて達成した。今後も引き続き、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを行い、職場のサポート体制を強化していく。

2. 長時間勤務対策等

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%以下を維持する。 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)を維持する。 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人未満とする。
進捗 (令和4年度)	①4.1% (計画策定時 3%) ②10.7日(53.5%) (計画策定時 11.2日(56.3%)) ③240人(計画策定時 173人)
取組状況	・毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、すべての職場で実施されるよう、原則時間外勤務を禁止とする。 ・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する。 ・月単位の時間外勤務が一定時間を超えるものについては、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す。
評価	時間外勤務を行う職員の割合については、新型コロナウイルス感染症に関連する突発的業務が複数発生したことが増加要因の一つとして考えられる。ただし、令和3年度の6.1%と比較すると減少傾向にある。今後も引き続き、「ノー残業デー」の実施や時間外勤務の管理徹底を行い、計画的な年次有給休暇取得を推進していく。また、シフト勤務やテレワークシステムを活用しながら職員の生活スタイルに合わせた勤務時間、体制の多様化を進めていく。

3. 女性職員の登用

目標	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・係長相当職の女性割合を35%以上とする。
評価 (R4.4.1時点)	①部課長相当職以上 23.7% / 課長補佐・係長相当職以上 34.2% (計画策定時 部課長相当職以上 25% / 課長補佐・係長相当職以上 25.4%)
取組状況	・各役職段階において、管理職になるための人材育成に関する研修参加を促す。
評価	全体的に各役職の女性職員割合は高く、目標値を達成した。今後も引き続き、男女分け隔てなく、多様なポストに適材適所に配置する。