

太宰府市

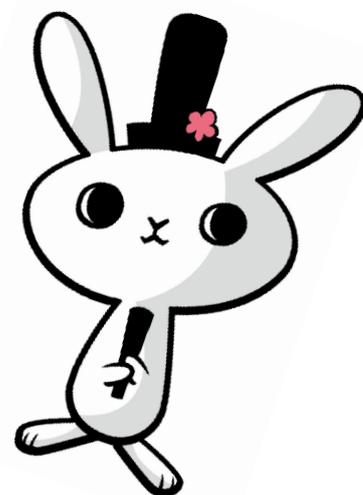
特定事業主行動計画

－ ワーク・ライフ・バランスの推進 －

計画期間 令和2年度～令和6年度

< 目次 >

1. 計画概要
2. 計画期間
3. 現状分析
4. 目標と行動計画



タビット

1. 計画概要

太宰府市では、次世代育成支援対策推進法およ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き本計画を策定しました。職員が男女ともに仕事と家庭・プライベートを円滑に両立させること、そして心身ともに健康的かつ活力的に働くことができる職場環境を目指します。

① 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため時間的制約のある職員を含む、すべての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間労働を前提としない働き方の構築、時間当たりの効率性の重視、人事評価への反映等、これまでの働き方に関する意識を改革する取り組みを実施します。

② 各段階の課題に応じた取り組み

性別による固定的役割分担の意識を改善し、男女が対等な立場で能力を十分に発揮できる人材育成を進めます。特に管理・監督者への女性職員の登用については、男女比率からみて少ない現状にあります。この課題を解消するため、具体的な目標を掲げるとともに、管理職をはじめ、すべての職員が意識啓発やキャリア研修の充実を図っていきます。

また、育児や家事、介護などを女性だけの問題として捉えるのではなく、男性職員への理解促進や意識改革などを含め、職員一人ひとりの多様な個性と能力を引き出す研修や指導に努めます。

③ 仕事と家庭の両立の推進

男女がともに仕事と家庭の両立ができるように、職場環境の充実を図ります。育児や介護に関する休業制度や特別休暇制度を周知し、子育ての喜びや家庭的責任を認知してもらい、特に男性職員の取得の促進に努めます。

職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスが尊重されるよう職員の意識改革に取り組みます。

本計画の策定にあたっては、総務課が事務局となり、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会から選出された10名の委員で構成する「太宰府市特定事業主行動計画策定検討委員会」において検討を重ねました。

2. 計画期間

令和2年度から令和6年度までを計画対象期間とし、適宜見直しを行うものとします。目標の達成判断は令和6年度末時点を基準とします。

3. 現状分析

(1) 男女を通じた働き方改革への取り組み

● 時間外勤務の縮減とノー残業デーの実施

令和元年度までの特定事業主行動計画（以下「前計画」）では、一人あたりの月の平均時間外勤務時間数の目標を8時間以下としましたが、自然災害等の対応もあって直近の実績では約12.5時間となっており、引き続き縮減への取り組みを進める必要があります。

その取り組みの一つとして、毎週水曜日をノー残業デーに設定し週一回の完全定時退庁を目指していますが、時間外勤務時間数を完全には0にできていないのが現状です。

時間外勤務時間数（月平均/人）

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
11.4	11.3	12.4	12.8	12.5

(時間)

● 有給休暇・夏季休暇の取得

前計画では、年次有給休暇の目標取得日数は14日だったのに対し、直近の実績平均は9.4日となっています。過去5年間についても、取得日数の平均は7日から11日程度となっており目標に届いていません。

また、夏季休暇（5月から10月までに最大6日間取得可能な特別休暇）については、ほとんどの職員が取得しているものの、全取得可能日数をとっている職員は令和元年度実績で60%程度にとどまっている状況です。

< 検討委員会での意見 >

- ・庁内全体や職員個人ごとに見ていくのも大事だが、特にノー残業デーは職場ごとの声かけや居残りをしない雰囲気が必要である。職員ごとだけでなく、所属ごとのノー残業デー達成度を見ていくべきだと思われる。
- ・自然災害等の対応が増えており事務量も増加しているといえる。その中で、いかに時間外勤務を減らしていくか工夫が必要である。
- ・夏季休暇は、7月の人事異動のタイミングによっては取得が難しくなるケースが見受けられる。役割分担等を工夫して取得を促す必要がある。



(2) 各段階の課題に応じた取り組み

● 採用試験

採用試験の受験者・採用者のうち女性の割合は、採用予定の職種により変動しつつも、過去5年40%前後で推移しています。

女性の採用試験受験者割合

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
47.1	36.2	52.1	45.8	45.8

(%)

女性の採用者割合

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
35.0	41.7	66.7	56.0	46.2

(%)

● 管理職の女性割合

管理的地位にある職員（課長級以上の職員）の占める女性割合は令和元年度現在13%となっています。（前計画の目標値は20%以上）

< 検討委員会での意見 >

- ・採用試験の男女比は職種によっても変動があると思われる。
- ・男女問わず魅力ある職場にしていく必要がある。
- ・管理職の男女比は職員構成40歳以上の男女比の偏りによるもの大きい。
長い目を見たときに、どの世代でも男女比に差があまり出ないようにすることが管理職の女性割合の向上につながると思われる。



(3) 仕事と家庭の両立の推進

● 男性の育児休業

育児休業が取得可能な職員のうち、実際に育児休業を取得した男性職員は、平成27年度に10%、以降平成30年度まで0%が続いており、かなり低くなっています。また、取得したケースを見ても、取得期間が数か月と短期間になっており、仕事と家庭の両立が難しくなっています。

● 男性の出産補助休暇・育児参加休暇

本市では、3日間の出産補助休暇と5日間の育児参加休暇が取得できます。近年の取得状況を見ると、年々取得率は向上しているものの、二つの休暇をあわせて5日以上取得した職員は平成30年度時点で50%となっています。

男性の出産補助休暇取得割合

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
16.6	60.0	54.5	60.0	87.5

(%)

男性の育児参加休暇取得割合

H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
16.6	20.0	18.2	30.0	62.5

(%)

< 検討委員会での意見 >

- ・ 男性の育児休業が少ない理由としては大きく三つ考えられる。
 - (1) 周知が足りない（新採研修等での周知にとどまっている）
 - (2) 所属内で取得しやすい雰囲気ではない
 - (3) 経済的な理由
- ・ 段階としては、まず二つの休暇（出産補助・育児参加）の取得を徹底し、育児休業の取得を促していくのが良いと思われる。
- ・ 介護休暇をもっと取得しやすくする必要がある。



4. 目標と行動計画

(1) 男女を通じた働き方改革への取り組み

● 時間外勤務

月の1人あたりの平均時間外勤務時間を8時間以下とする

● ノー残業デー

実施率100%とする

● 有給休暇

1人あたりの年次有給休暇取得日数を14日以上とする

● 夏季休暇

夏季休暇の取得日数3日以上の割合を80%以上とする

■ 職員の心がけ

- ・ 事前の時間外勤務命令の申請を徹底し、あらかじめ確定していない時間外勤務を抑え、効率的な業務遂行を図る。
- ・ 特に新規採用職員など、先に帰りづらいと思われる若手職員に対してはメンター職員や先輩職員から声をかける。
- ・ 職場内でお互いに遠慮して年休・夏季休暇を取得できない、ということがないように、所属内で計画的に取得する（スケジュール調整）。

■ 所属長の心がけ

- ・ ノー残業デー当日の朝礼にて所属長から周知する。
- ・ 所属長だけでなく係長からも退庁を呼びかけするなどして、完全定時退庁を達成する。
- ・ 課員の年休・夏季休暇の取得状況をきちんと把握し、所属全員が取得できるよう役割分担等を調整する等、業務の平準化に努める。

(2) 各段階の課題に応じた取り組み

● 採用試験の受験者

女性の採用試験受験者割合を50%とする

● 採用職員

女性の採用者割合を50%とする

● 女性管理職の割合

管理的・監督的地位にある職員の女性割合を20%以上とする

■ 職員の心がけ

- ・積極的に職員研修に参加するなどしてキャリア形成の意識づけを行う。

■ 所属長の心がけ

- ・男女にとらわれない、資質に応じた職員登用・配置を行う。
- ・採用募集の際に、男女ともに働きやすく魅力あふれる職場であることを積極的にPRしていく。
- ・活躍している女性の職員や管理職の事例などを職員に情報提供していくことで、女性職員の将来への不安を少しでも和らげるとともに、働く上での将来の目標立てを促す。

(3) 仕事と家庭の両立の推進

● 育児休業

育児休業の取得率を、男性20%以上、女性100%とする

● 「男の産休」

男性職員の出産補助休暇・育児参加休暇取得率を100%とする
これらの休暇取得日数を5日以上とする

■ 職員の心がけ

- ・所属内での育休対象者への呼びかけだけでなく、出産補助休暇等や育休を取得したことのある先輩職員からも取得を促すような雰囲気づくりをする。

■ 所属長の心がけ

- ・所属内の状況を常に把握し、育休対象者に声かけをする。
職員から育休を希望しやすい雰囲気にするのはもちろん、所属長から取得の提案を行うなど、積極的な育休取得を促す。
- ・職員が安心して出産補助休暇等を取得できるよう、所属内の業務分担の配慮を行う。
- ・(人事担当) 入庁時の研修等での周知を行う
- ・(人事担当) 介護休暇の周知を強化し、職員が仕事と家庭との両立を図れるよう配慮する。

■ 目標一覧

(1) 男女を通じた働き方改革への取り組み

- 時間外勤務

月の1人あたりの平均時間外勤務時間を8時間以下とする

- ノー残業デー

実施率100%とする

- 有給休暇

1人あたりの年次有給休暇取得日数を14日以上とする

- 夏季休暇

夏季休暇の取得日数3日以上の割合を80%以上とする

(2) 各段階の課題に応じた取り組み

- 採用試験の受験者

女性の採用試験受験者割合を50%とする

- 採用職員

女性の採用者割合を50%とする

- 女性管理職の割合

管理的・監督的地位にある職員の女性割合を20%以上とする

(3) 仕事と家庭の両立の推進

- 育児休業

育児休業の取得率を、男性20%以上、女性100%とする

- 「男の産休」

男性職員の出産補助休暇・育児参加休暇取得率を100%とする
これらの休暇取得日数を5日以上とする

■ 育児にかかる女性の休暇制度

妊娠

今後の休業取得について、所属長に申出た後、
総務課人事係まで相談を！

産前休暇 … 出産8週前より（給与は支給、共済掛金は免除）



出産

産後休暇 … 出産後8週前まで

育児休業 … 子が3歳に至るまで

・給与は無給、共済掛金は免除
< 支給手当 >
・子が1歳に達するまで共済組合より
育児休業手当金
・それ以降は互助会より育児援助金

育児休業復帰後

< 小学校の就学始期まで請求可 >

総務課人事係まで相談を！

- ① 育児時間 … 1日2時間以内での休業（給与は休業分を減額）
- ② 育児短時間勤務 … 週2日～4日勤務（給与は休業分を減額）
- ③ 早出遅出勤務
- ④ 深夜・時間外勤務の制限

< 中学校の就学の始期まで申請可 >

子の看護休暇 … 5日間（子2人以上では10日間）
出退勤システムにて申請

■ 育児にかかる男性の休暇制度

妊娠

今後の休業取得について、所属長に申出た後、
総務課人事係まで相談を！

出産

給与は無給、共済掛金は免除

< 支給手当 >

・子が1歳に達するまで共済組合より

育児休業手当金

・それ以降は互助会より育児援助金

育児休業 … 子が3歳に至るまで

出産補助休暇 … 妻の出産の日から14日以内に3日間

育児参加休暇 … 妻の出産(予定)の日の前後8週間以内に5日間

計8日

育児休業復帰後

< 小学校の就学始期まで請求可 >

総務課人事係まで相談を！

① 育児時間 … 1日2時間以内での休業（給与は休業分を減額）

② 育児短時間勤務 … 週2日～4日勤務（給与は休業分を減額）

③ 早出遅出勤務

④ 深夜・時間外勤務の制限

< 中学校の就学の始期まで申請可 >

子の看護休暇 … 5日間（子2人以上では10日間）

出退勤システムにて申請