

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

久留米市特定事業主行動計画

令和2年度～令和7年度

令和3年3月

久留米市 久留米市企業局 久留米市教育委員会

久留米市議会 久留米市監査委員 久留米市選挙管理委員会

久留米市公平委員会 久留米市農業委員会

目次

第1章 計画の概要

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	1
3	計画の対象者	1
4	計画の期間	1
5	計画の推進体制	2
6	実施状況の公表	2

第2章 前計画における目標の達成状況

目標1	政策意思決定への女性職員の参画拡大	3
目標2	女性職員の能力育成とキャリア形成	3
目標3	仕事と家庭の両立支援体制の強化	3

第3章 現状と課題

1	職員採用試験	4
2	職員の勤務年数と退職事由	6
3	時間外勤務等	8
4	女性職員の登用	9
5	育児・出産等に伴う休暇制度の活用	12
6	女性職員の仕事に対するやりがい	14

第4章 目標と具体的な取組み

1	目標	16
2	具体的な取組み	17

参考資料

○	次世代育成支援対策推進法に基づく久留米市特定事業主行動計画 【第3期計画】の実施状況	19
○	次世代育成支援対策推進法に基づく久留米市特定事業主行動計画 【第4期計画】の目標と具体的な取組内容	22

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

平成27年9月、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が制定された。

久留米市では、法に則り、平成28年から平成31（令和元）年度までの4年間を計画期間とする特定事業主行動計画（以下「前計画」という。）を策定し、女性職員の活躍の推進のための取組を進めてきた。この前計画の計画期間が終了するにあたり、これまでの取組の検証結果や目標の達成状況を踏まえ、本計画を策定したものである。

女性職員がその個性と能力を最大限発揮し、活躍していくためには、採用から配置、能力開発、登用等の職務遂行面と、出産等のライフイベント面の双方で、組織的な支援が必要である。

本計画は、女性職員の職業生活における活躍を推進し、組織力の維持向上と、多様化する行政ニーズへの的確な対応を図るための基本的な考え方を示すとともに、具体的な数値目標、及びその達成に向けた具体的な取組みを定めるものである。

2 計画の位置付け

本計画は、法第19条に規定する特定事業主行動計画として策定する。

なお、計画推進にあたっての具体的な取組みについては、男女共同参画社会基本法に基づく久留米市男女共同参画行動計画及び次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく久留米市特定事業主行動計画と連動して進めていくものとする。

3 計画の対象者

本計画は、本市の常勤職員（再任用フルタイム勤務職員、任期付フルタイム勤務職員を含む。）及び非常勤職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員）を対象とする。ただし、久留米市立高等学校の教員は対象外とする。

4 計画の期間

本計画は、法の有効期間（平成28年4月1日から令和8年3月31日まで）のうち、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間を計画期間とする。

なお、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、計画期間中において計画の見直しが必要になった際は、適宜見直しを行う。

5 計画の推進体制

次世代法による特定事業主行動計画の推進体制に準じる。

6 実施状況の公表

次世代法の特定事業主行動計画の進捗状況報告と併せて、本計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報は、市のホームページ上で公表する。

第2章 前計画における目標の達成状況

前計画では、計画策定時の状況と課題を踏まえ、達成すべき目標を定め、女性職員の活躍を推進するための具体的な取組を実施してきた。それぞれの目標の達成状況は以下のとおりである。

【前計画の取組目標】

目標1 政策意思決定への女性職員の参画拡大

目 標	基 準 値	実 績 値
平成 32 年度までに ① 管理職に占める女性職員の割合を 15%以上にする。 ② 監督職に占める女性職員の割合を 30%以上にする。	(平成 27 年 4 月 1 日時点) ① 7.3% ② 25.9%	(令和 2 年 4 月 1 日時点) ① 15.1% ② 30.4%

目標2 女性職員の能力育成とキャリア形成

目 標	基 準 値	実 績 値
平成 31 年度に実施する自己申告書において、仕事のやりがい「ある」、「どちらかといえばある」と回答した女性職員の割合を 60%以上にする。	(平成 26 年度自己申告書) 48.3%	(令和元年度自己申告書) 63.9%

目標3 仕事と家庭の両立支援体制の強化

目 標	基 準 値	実 績 値
次世代法の特定事業主行動計画で定める目標※とする。	次世代法に基づく特定事業主行動計画の実施状況※のとおり	

※ 参考資料参照

第3章 現状と課題

法第7条第1項の規定に基づき示された「事業主行動計画策定指針」の内容等により、次の項目について、前計画の取組状況を踏まえ、現状分析を行う。

1 職員採用試験

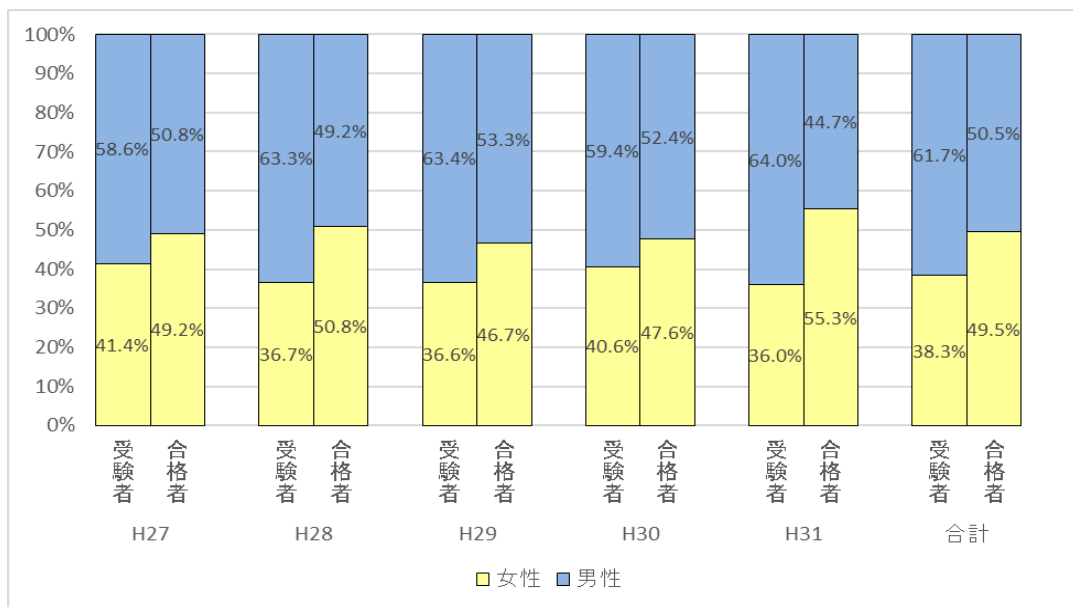
(1) 前計画策定時の状況 ※5カ年（平成22年度～平成26年度）の状況

平成22年度から平成26年度に実施した市職員採用試験の女性比率は、5カ年度合計で、受験者の36.1%、合格者¹の38.8%であった。このうち、合格者の職種別の女性比率は、技術系職種²は9.0%と低く、資格系職種³は89.6%と高い傾向にあった。

(2) 現状

市職員採用試験における直近5カ年度（平成27年度から平成31年度まで）の受験者及び合格者の女性割合を見ると、図1のとおり、受験者38.3%、合格者49.5%と、受験者、合格者ともに女性の比率が高くなっている。特に、合格者の比率は、各年度、5カ年度合計ともにほぼ半数を女性が占めている状況である。

[図1] 職員採用試験の受験者と合格者の性別比率

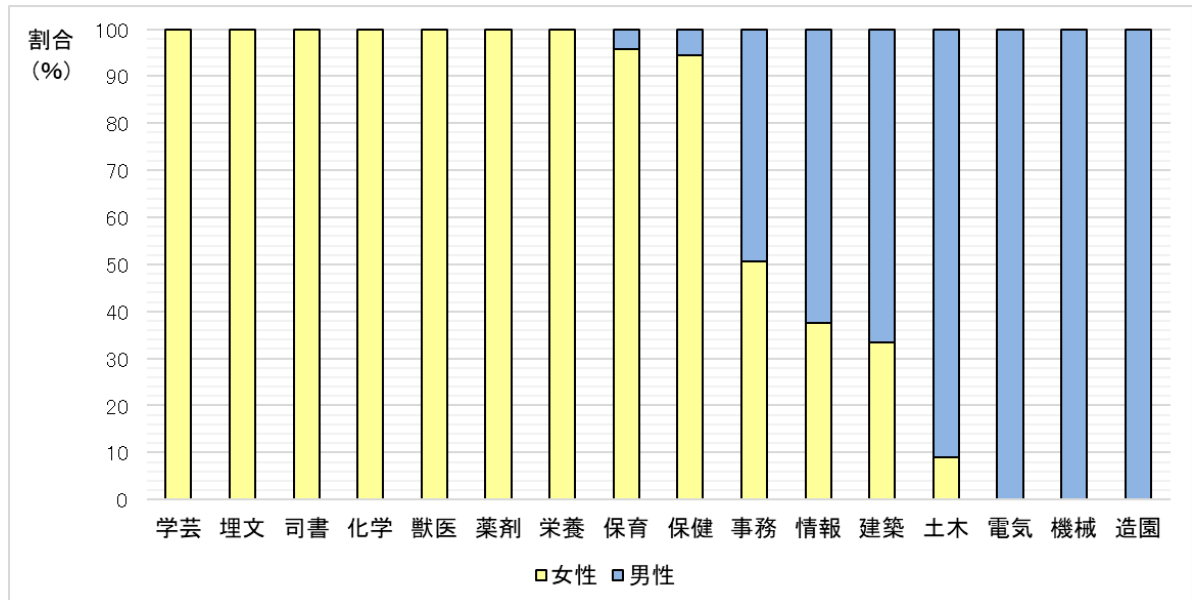


※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

1 合格者には、採用候補者名簿登載後に辞退したものを含むため、実際の採用数と異なる場合がある。
2 技術系職種とは、図2中、土木職、建築職、電気職、機械職、化学職、造園職をいう。
3 資格系職種とは、図2中、獣医職、薬剤職、栄養職、保健職、診療放射線職、保育職をいう。

一方、職種系統別に見た直近5カ年度の合格者の女性割合は、図2のとおり、技術系職種では平均11.1%と低く、資格系職種では平均95.7%と高い。受験者の女性割合も同様の状況であることから、受験段階での女性割合が合格者の女性割合に影響していると考えられる。

[図2] 職種別の合格者性別比率



※データは図1における平成27年度から平成31年度までの合計

※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

(3) 課題

職員の採用は、地方公務員法に基づいて、適切な能力の実証により、公平公正に行う義務がある。そのうえで、合格者に占める女性の割合は、受験者に占める女性の割合に比べて大きく乖離しておらず、性別による合否の差異は生じていない。

一方で、職種ごとにみると、合格者の性別が偏っているものもあり、採用による女性職員の人材確保を考えた場合、いかに応募者を増やしているかが課題となる。応募段階でどの職種においても性別に捉われず受験できるよう、引き続き、採用パンフレットやホームページ等により、本市職員として働く魅力や女性職員の様々な分野での活躍の状況を発信するとともに、働きやすい職場環境等に関する情報を積極的に発信し、男女ともに幅広く人材を確保する必要がある。

2 職員の勤務年数と退職事由

(1) 前計画策定時の状況 ※5カ年（平成22年度～平成26年度）の状況

職員の退職時点での勤務年数を性別で比較すると、5カ年度の平均で、女性が31年10月、男性が36年10月であった。

また、退職時の平均年齢をみると、女性が54.6歳、男性が58.6歳で、女性のほうが男性よりも4歳若くして退職していた。

なお、退職者数に占める早期退職者の割合は、男性が24.7%、女性が50.1%となっており、女性の退職者の半数が自己都合等で早期退職していた。

(2) 現状

直近5カ年度の女性の退職者の状況をみると、図3のとおり、平均勤務年数では男性より9年1月短く、平均年齢では男性より8歳2月若くして退職している。

[図3] 勤務年数と退職時年齢の性別比率

	平均勤務年数			退職時の平均年齢		
	女性	男性	女-男	女性	男性	女-男
H27	18.09	35.10	▲ 17.01	44.5	58.3	▲ 13.8
H28	24.10	35.10	▲ 11.00	48.8	58.3	▲ 9.5
H29	27.09	35.10	▲ 8.01	50.2	59.1	▲ 8.9
H30	28.09	33.10	▲ 5.01	55.0	56.5	▲ 1.5
H31	27.10	33.10	▲ 6.00	49.4	56.5	▲ 7.1
平均	25.09	34.10	▲ 9.01	49.6	57.7	▲ 8.2

※表中のデータは、「年数.月数」で表している。

※市立高等学校教員、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員を除く。

退職事由を比較すると、図4のとおり、退職者数に占める早期退職者⁴の割合は、男性19.7%、女性55.5%となっており、前計画策定時と同様、女性の約半数が自己都合等で定年前に退職している。

退職の理由としては、民間委託に伴い技能労務職（給食調理員）が職種変更により今までと異なる職場や業務になり早期で退職するケースや、女性の割合が多い資格系の職種の転職による退職、結婚等に伴い遠方へ転居するケース等が主な要因である。

なお、民間委託等による退職は、前計画策定時より一定収束してきており、それが女性の退職時の平均年齢の低下（▲5歳）につながっているものと考えられる。

⁴ 自己都合退職及び優遇退職のみ。死亡退職及び懲戒免職等は含まない。

[図 4] 退職者数と早期退職者の性別比率

	退職総数		早期退職者数		早期退職者の割合	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
H27	12	51	5	11	41.7%	21.6%
H28	25	50	14	7	56.0%	14.0%
H29	19	39	14	6	73.7%	15.4%
H30	17	56	8	13	47.1%	23.2%
H31	15	49	7	12	46.7%	24.5%
計	88	245	48	49	54.5%	20.0%
平均	18	49	10	10	53.0%	19.7%

※※市立高等学校教員、再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員を除く。

(3) 課題

本市においては、休暇・休業制度の整備により、女性職員が転居を伴わない結婚や出産等で退職するケースはほとんどなく、いわゆる「M字カーブ」の問題は生じていない。

転職等による早期退職は、職員個人の判断によるところが大きいが、その退職を判断する際の要素となり得る、仕事へのやりがいや成長の実感ができる職場環境の整備が必要である。

また、近年、男女を問わず、親の介護を理由とする早期退職が散見される。今後さらに高齢化が進展していく中で、「介護離職」の問題がより深刻化する懸念があるため、仕事と介護の両立を図るための柔軟な働き方ができる環境づくりも求められている。

3 時間外勤務等

(1) 前計画策定時の状況 ※5カ年（平成22年度～平成26年度）の分析状況

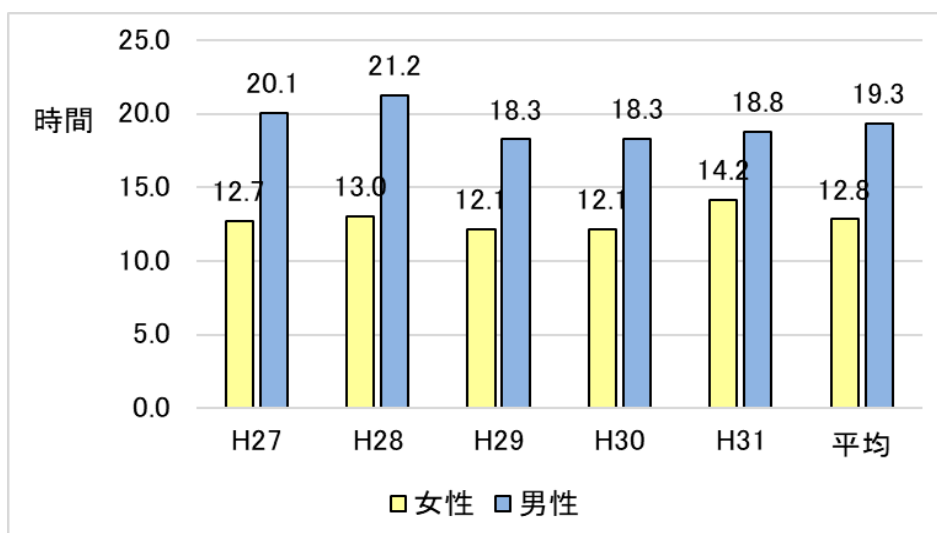
職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を性別比較すると、女性が14.0時間、男性が19.0時間と女性のほうが若干短い状況であるが、男女間で大きな較差はない。

(2) 現状

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を性別比較すると、図5のとおり、その差は直近5カ年度の平均で女性の方が男性より6.5時間短い状況であり、大きな較差は生じていない。

この性別間の差の要因としては、子育て世代の女性職員が、妊娠や出産等に伴う休暇等（産休、育休、部分休業や育児短時間勤務など）の制度を利用していることなどが考えられる。

[図5] 職員1人当たりの月平均時間外勤務時間の性別比較



※常勤職員のうち管理職及び市立高等学校教員並びに非常勤職員を除く。

※休日勤務時間を含む。

(3) 課題

男女問わず、超過勤務の常態化は、仕事と家庭の両立を困難にし、育児等に携わる職員への職務の機会付与の制約となる。超過勤務の常態化はもちろん、一部の部署や職員に超過勤務が偏ったり、超過勤務自体が評価されるような職場風土が形成されないよう、全庁的な時間外勤務等の縮減や、適切な事務分担による職員間の平準化等の取り組みを引き続き行うことで、柔軟な働き方ができる職場環境を整えることが必要である。また、時間的な制約がある職員でも意欲と能力を最大限発揮し、成長できるような組織づくりを進めていくことが重要である。

4 女性職員の登用

(1) 前計画策定時の状況 ※5カ年（平成22年度～平成26年度）の分析状況

平成22年度から、「役職者に占める女性職員の割合を20%以上とする」という目標を掲げて女性職員の登用に取り組んだ結果、平成27年4月1日時点での役職者に占める女性の割合は、管理職で7.3%、監督職で25.9%となった。

一方、平成25年度の市職員意識調査では、昇任に関する質問に対し、「今のままでよい」と回答した女性職員の割合は42.5%（男性職員28.9%）で、その理由として、自分の能力への不安や仕事と家庭の両立の難しさを挙げている。

(2) 現状

令和2年4月1日現在、女性職員の管理職に占める割合は15.1%、監督職に占める割合は30.4%であり、前計画の目標（管理職15%以上、監督職30%以上）を達成した。

[図6] 女性職員の登用率（令和2年4月1日現在）

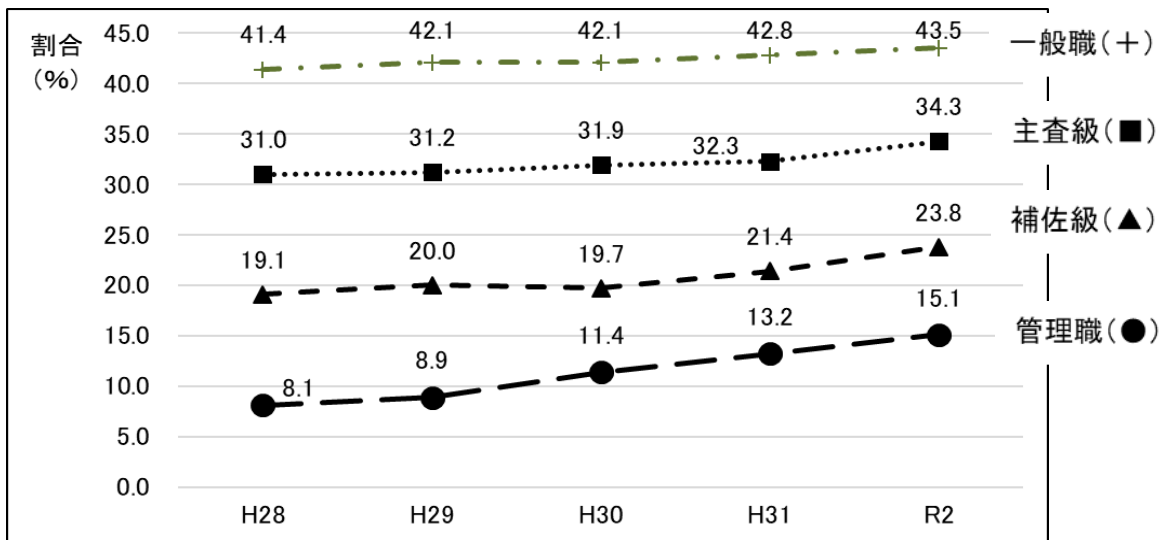
職位	計	女性		男性		管理・監督職 女性割合	監督職以上 女性割合
		職員数	割合	職員数	割合		
部長級	30	6	20.0%	24	80.0%	15.1%	26.0%
次長級	40	4	10.0%	36	90.0%		
課長級	182	28	15.4%	154	84.6%		
補佐級	240	57	23.8%	183	76.3%		
主査級	399	137	34.3%	262	65.7%	30.4%	
一般職	910	396	43.5%	514	56.5%		
計	1,801	628	34.9%	1,173	65.1%		

※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

管理監督職に占める女性の割合の推移をみると、図7のとおり、職位ごとでのばらつきはあるものの、管理職、監督職、役職者全体それぞれで着実に上昇してきている。特に、管理職については、平成28年の8.1%が令和2年には15.1%と、2倍近い伸びとなっている。

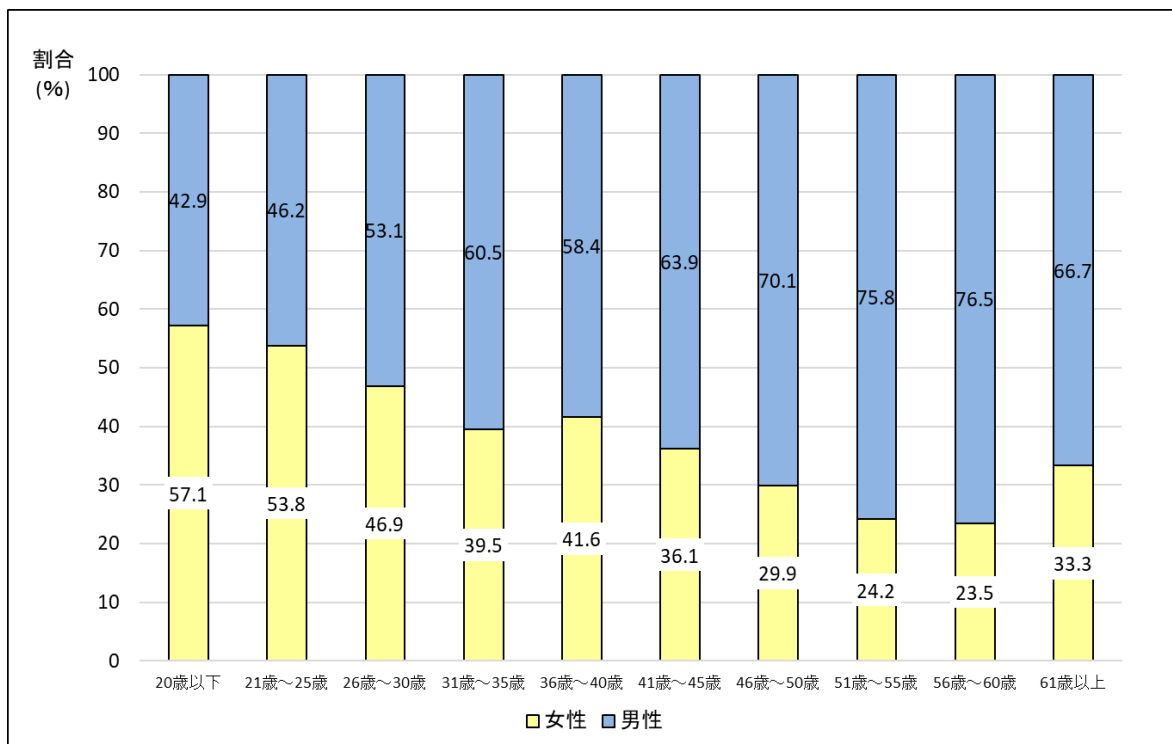
また、図8のとおり、40歳以下の職員のおおむね4割以上が女性職員であり、25歳以下に至っては5割を超えている。さらに、近年の新規採用職員の約半数が女性であることから、将来の管理監督者となっていく層も厚みを増しているものと言える。

[図7] 女性職員の登用状況の推移



※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

[図8] 職員の年齢階層別の性別比（令和2年4月1日時点）



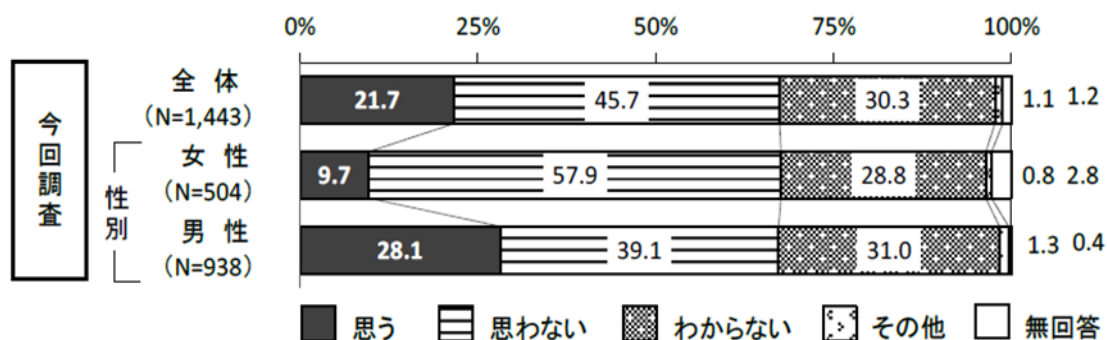
※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

一方で、平成30年度に本市協働推進部男女平等推進課が実施した、第7回市職員の男女平等に関する意識調査（以下「意識調査」という。）のうち、管理職への昇任に関する質問に対し、「昇任したいと思わない」と回答した女性職員の割合は、図9のとおり57.9%となっており、男性職員の39.1%を大きく上回っている。また、「昇

任したいと思う」と回答した男性職員の割合が 28.1%であるのに対し、女性職員は 9.7%にとどまっている。

女性職員の昇任したくない理由としては、「自分の能力に不安があるから」が 52.7%と最も高く、次いで「家庭との両立が難しいから」が 36.6%、「責任が重くなるから」が 33.2%、「管理職に魅力を感じないから」が 28.1%となっている。

[図 9] 市職員意識調査「管理職へ昇任したいか」の回答



(3) 課題

女性職員の役職者への登用は着実に進んでいるものの、職位ごとの女性職員の割合は、部長級を除き、役職が上位になるほど低くなっており、現在進んでいる新規採用者に占める女性の割合の増加・職員全体での女性の割合の増加を、着実に役職者に占める女性の割合の増加につなげていくことが求められている。

また、女性職員の昇任意欲の阻害、昇任後の離職の要因ともなっていると思われる「自分の能力への不安」などの課題を解消するため、男女の区別なく様々な機会を均等に与え、キャリア形成を支援していく必要がある。

5 育児・出産等に伴う休暇制度の活用

(1) 前計画策定時の状況 ※5カ年（平成22年度～平成26年度）の分析状況

平成22年度から26年度までの各年度の育児休業⁵の取得状況をみると、女性職員の取得率は毎年度100%であるが、男性職員はすべての年度で1割に満たない。

一方、妻の出産休暇⁶については、毎年度90%前後の男性職員が取得しており、時間単位での取得も含めると、平均取得日数は2日程度となっている。

(2) 現状

育児休業については、図10のとおり、女性職員の取得率は毎年度100%となっている。

育児支援に関しては、「子育て支援ハンドブック」の活用や研修による休暇制度の周知、「仕事と子育て両立支援プログラム」に基づく面談の実施や育児プランシートの作成に取り組んだ結果、男性職員の育児休業の取得率は徐々に上昇しており、令和元年度には、取得可能な職員の約3割が実際に育児休業を取得し、取得率は平成27年度の6.7%から大きく上昇している。

一方で、取得期間については、直近3カ年度の状況を見ると、女性職員が全員半年以上取得しているのに対し、男性職員は、半年未満での取得が86.2%と短期間の取得にとどまっている。

妻の出産及び育児参加休暇⁷については、図11のとおり、直近5カ年度で平均して対象職員の86.3%が取得している。取得期間は、上限が8日のところ、直近3カ年度の取得期間の平均は約4日程度となっており、8日取得者も対象職員の約2割を占めている。

[図10] 育児休業の取得状況

年度	対象者数(人)		取得者数(人)		取得率	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
H27	24	60	24	4	100.0%	6.7%
H28	22	52	22	9	100.0%	17.3%
H29	34	43	34	4	100.0%	9.3%
H30	22	65	22	10	100.0%	15.4%
H31	30	51	30	15	100.0%	29.4%

※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

⁵ 3歳に達するまでの子を養育するために職員が取得できる休業。休業期間中は無給であるが、福岡県市町村職員共済組合から、給与の67%（180日間。その後50%）の手当金が給付される。

⁶ 妻の出産に伴い男性職員が取得できる特別有給休暇。一度につき3日の範囲内で取得できる。

⁷ 妻の産前産後期間に男性職員が取得できる特別有給休暇。一度につき5日の範囲内で取得できる。

[図 11] 妻の出産及び育児参加休暇を取得した男性職員の状況

年度	対象者	取得者	取得率
H27	60	53	88.3%
H28	52	44	84.6%
H29	43	34	79.1%
H30	65	62	95.4%
H31	51	41	80.4%
計	271	234	86.3%

※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

(3) 課題

男性の育児休業の取得率は、前計画策定時と比較すると伸びてきているものの、依然として低い水準にとどまっている。一方で、短期かつ有給である妻の出産及び育児参加休暇は取得率が8割以上と高いことから、育児参加にかかる休暇の取得ニーズは本来高いものと考えられる。

男性の育児休業の取得については、無給であることの他に、中長期の休業取得を躊躇させる職場風土、休業中の業務停滞やキャリア形成への不安などが阻害要因として考えられることから、育児参加への理解の向上を図る取組みや、休暇制度等を取得しやすい職場環境の整備など、次世代育成法の特定事業主行動計画と連動した取組みを行うとともに、男女が子育て等をしながらキャリア形成できるような支援の取組みが必要である。

6 女性職員の仕事に対するやりがい

(1) 前計画策定時の状況

平成26年度の自己申告書⁸において、仕事のやりがい（満足度）については、女性職員の48.3%が「満足」「ほぼ満足」を選択し、「不満足」「やや不満足」を選択したのは12.8%であった。

(2) 現状

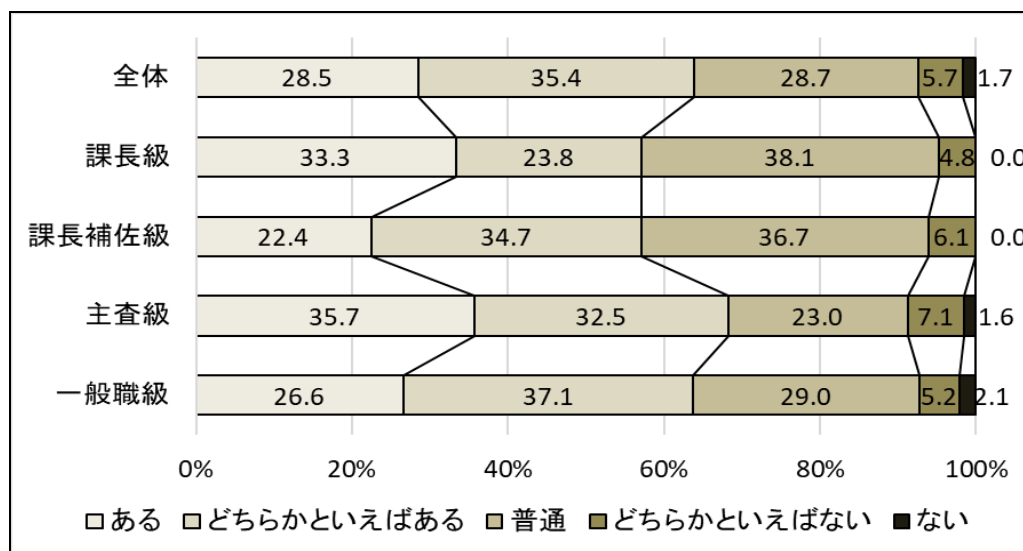
令和元年度の自己申告書におけるやりがいについて、「ある」「どちらかといえばある」を選択した女性職員は、どの職位においても5割を超えている。

平成28年度以降の推移をみると、「ある」「どちらかといえばある」を選択した女性職員の割合は、全体としては横ばい状態であるが、課長補佐級では平成28年度から平成31年度で14.3%減少している。

一方、「ない」「どちらかといえばない」を選択した女性職員の割合は、どの職位においても微増している。

「ない」「どちらかといえばない」を選択した女性職員の傾向としては、業務量が多い、業務の質が難しいと感じている場合が一番多く、次いで職場の人間関係が悪いと感じている場合が多い。逆に業務量が少ない、質が易しいと感じている場合に選択しているケースも一部見られる。

[図12] 女性職員の自己申告書における「やりがい」の割合(平成31年度)



※市立高等学校教員及び非常勤職員を除く。

⁸ 職務に対する適性、異動希望及び自己啓発の状況等について、職員自らが申告する制度

(3) 課題

仕事に対するやりがいは、女性の活躍を支える根源ともなるものであり、やりがいの向上を図ることで、女性職員が、意欲と能力を十分に発揮していきいきと職業生活を送ることにつながる。

今後も引き続き女性活躍に関する課題への取組みを行い、やりがいを感じる職員の割合を高めていく必要がある。

第4章 目標と具体的な取組み

第3章でみた現状と課題を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標と具体的な取組みを定める。

1 目標

(1) 政策意思決定への女性職員の参画拡大

女性職員が政策の意思決定に参画できる機会を拡大する取組みを通じて、将来の組織を担う人材を育成するとともに、女性の視点や新たな発想を様々な事務事業へ反映させることにより、女性職員のやりがいを高め、ひいては市民サービスの向上を図る。

そのために、管理職の女性登用率を目標として設定するとともに、管理職の前段階となる監督職の登用率についても数値目標を定め、取組みを推進していくこととする。

目標 1	令和8年度までに ① 管理職に占める女性職員の割合を20%以上にする。 ② 監督職に占める女性職員の割合を35%以上にする。
-------------	-----------------------------------------------------------------------------

(2) 女性職員の能力育成とキャリア形成

出産等のライフイベントや、様々な事情を抱えながら時間的な制約を受ける多様な職員が、それぞれ自らのキャリアに向き合い、能力を最大限発揮しながら職務を遂行できるよう、研修や職員同士の情報共有の機会の確保に取り組むとともに、以下のとおり具体的な数値目標を定め、仕事に対するやりがいの向上を図る。

目標 2	毎年度実施する自己申告書において、仕事のやりがいが「ある」、「どちらかといえばある」と回答した女性職員の割合を60%以上に維持する。
-------------	--------------------------------------------------------------------

(3) 仕事と家庭の両立支援体制の強化

職員一人ひとりが、育児や介護などの私生活と仕事との両立を図り、それぞれの立場でいきいきと働き、活躍できるよう、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働き方の改革や、休暇制度の取得促進などに取り組むとともに、数値目標として、次世代法の特定事業主行動計画と連動した目標を設定する。

目標 3	次世代法の特定事業主行動計画で定める目標とする。
-------------	--------------------------

2 具体的な取組み

(1) 政策意思決定への女性職員の参画拡大

(2) 女性職員の能力育成とキャリア形成

- ① 在職年数や年齢等にとらわれない、柔軟な人事異動等による女性職員の積極的な管理・監督職への登用
- ② 女性職員の積極的な職域拡大
- ③ 人事交流等による、外部からのロールモデルとなる人材の受入れ
- ④ 採用における応募者数の確保に向けた、ホームページやパンフレット等による効果的な広報の実施
- ⑤ 女性職員を対象としたキャリア形成支援研修等の実施
- ⑥ 管理職に対する、女性職員の力を引き出すことを意識したマネジメントを行うための研修等の実施
- ⑦ 庁内プロジェクト等における、女性職員の積極的な参加の推進
- ⑧ ロールモデルとなる女性職員等との交流や意見交換の機会付与

(3) 仕事と家庭の両立支援体制の強化

次世代法の特定事業主行動計画に定める取組みを実施する。

参考資料

- 次世代法に基づく久留米市特定事業主行動計画【第3期計画】の実施状況
(令和2年7月)
- 次世代法に基づく久留米市特定事業主行動計画【第4期計画】の目標

次世代育成支援対策推進法に基づく

久留米市特定事業主行動計画【第3期計画】の実施状況

令和2年7月

《目標①》 次世代法に基づく特定事業主行動計画の認知率(H31) 100%

年度	正規職員	非常勤職員	全体
平成28年度	67.6%	43.3%	61.6%
令和元年度	70.2%	62.0%	68.9%

《目標②》 出産・子育てに関する休暇制度の認知率(H31) 100%

年度	休暇制度	正規職員	非常勤職員	全体
平成28年度	産前休暇	97.7%	95.2%	97.1%
	産後休暇	99.4%	96.4%	98.7%
	育児時間休暇	97.7%	89.1%	95.6%
	妻の出産休暇	95.1%	82.5%	92.0%
	子の看護休暇	94.2%	74.6%	89.4%
	育児参加休暇	89.4%	73.0%	85.4%
	育児休業	93.9%	79.9%	90.5%
	部分休業	85.2%	58.6%	78.7%
令和元年度	産前休暇	98.9%	97.8%	98.7%
	産後休暇	99.9%	97.1%	99.4%
	育児時間休暇	98.4%	96.4%	98.1%
	妻の出産休暇	97.6%	88.3%	96.1%
	子育て支援休暇	97.6%	87.6%	96.0%
	育児参加休暇	91.2%	84.7%	90.2%
	育児休業	96.0%	88.3%	94.8%
	部分休業	92.5%	78.1%	90.2%

《目標③》 育児休業を取得した女性正規職員の割合 100%

年度	取得可能者	取得者	取得率
平成26年度	26人	26人	100.0%
平成27年度	24人	24人	100.0%
平成28年度	22人	22人	100.0%
平成29年度	34人	34人	100.0%
平成30年度	22人	22人	100.0%
令和元年度	30人	30人	100.0%

《目標④》 育児休業を取得した男性正規職員の割合 15%

年度	取得可能者	取得者	取得率
平成26年度	58人	2人	3.4%
平成27年度	60人	4人	6.7%
平成28年度	52人	9人	17.3%
平成29年度	43人	4人	9.3%
平成30年度	65人	10人	15.4%
令和元年度	51人	15人	29.4%

《目標⑤》 妻の出産休暇、育児参加休暇を取得した男性正規職員の割合 100%

年度	取得可能者	取得者	取得率
平成26年度	58人	52人	89.7%
平成27年度	60人	53人	88.3%
平成28年度	52人	44人	84.6%
平成29年度	43人	34人	79.1%
平成30年度	65人	62人	95.4%
令和元年度	51人	41人	80.4%

《目標⑥》 正規職員1人あたりの時間外勤務時間数 平成26年度比10%減

年度	平均時間外勤務時間数	平成26年度比
平成26年度	224.0時間	—
平成27年度	212.4時間	▲5.2%
平成28年度	221.5時間	▲1.1%
平成29年度	194.5時間	▲13.2%
平成30年度	194.4時間	▲13.2%
令和元年度	205.9時間	▲8.1%

《目標⑦》 非常勤職員1人あたりの時間外勤務時間数 平成26年度比10%減

年度	平均時間外勤務時間数	平成26年度比
平成26年度	74.3時間	—
平成27年度	85.7時間	+15.3%
平成28年度	101.4時間	+36.5%
平成29年度	89.2時間	+20.1%
平成30年度	77.9時間	+4.8%
令和元年度	92.2時間	+24.1%

《目標⑧》 年次有給休暇を10日以上取得した正規職員の割合 80%

年度	10日以上の割合	[参考] 平均取得日数
平成26年度	46.9%	10.4日
平成27年度	47.8%	10.6日
平成28年度	51.2%	11.1日
平成29年度	55.0%	11.6日
平成30年度	54.9%	11.6日
令和元年度	55.8%	11.8日

《目標⑨》 年次有給休暇を初年度付与日数の半分以上取得した非常勤職員の割合 80%

年度	半分以上の割合	[参考] 平均取得日数
平成26年度	84.2%	12.0日
平成27年度	83.7%	12.1日
平成28年度	80.5%	11.6日
平成29年度	83.4%	12.2日
平成30年度	84.6%	12.2日
令和元年度	81.7%	13.4日

久留米市特定事業主行動計画【第4期計画】の目標と具体的な取組内容

1 次世代育成への関心を高める

次世代育成について、全職員が自分のことと捉え、全庁的に取組を進めていくには、まず、次世代育成への関心を高めることが大切です。そこで、次世代育成への関心を高めるために、次の取組を行います。

(1) 次世代法に対する関心を高める

①次世代育成に関わる社会の取組についての情報発信

- ・人事厚生課は全職員に対し、次世代育成に関わる社会の取組について、育児の日メール等を使って情報を発信します。

(2) 次世代法に基づく特定事業主行動計画に対する関心を高める

①次世代法に基づく特定事業主行動計画に関する研修の実施

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は全職員に対し、次世代法に基づく特定事業主行動計画の推進につながる研修を実施します。

②次世代育成に関する体験談の発信

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は全職員に対し、次世代法に基づく特定事業主行動計画の推進につながるよう、様々な立場の職員による子育てに関する体験談を発信します。

③事業主としての市の取組状況についての情報発信

- ・人事厚生課は、全職員に対し、事業主としての市の取組状況について、育児の日メール等を使って情報を発信します。

2 安心して子どもを産み育てる

次世代育成のために重要となる、全職員で安心して子どもを産み育てることができる職場環境を整備するため、次の取組を行います。

(1) 出産・子育てに関する休暇に対する職員の理解の向上

①休暇制度に関する研修の実施

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は全職員に対し、研修や部間会議等により、休暇制度に関する周知等を継続的に行います。
- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は管理監督職に対し、マネジメントに関する研修を実施します。

②子育て支援ハンドブックを使った休暇制度の周知

- ・人事厚生課は、休暇制度の活用事例を記載した子育て支援ハンドブックを適宜更新します。

(2) 出産・子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境の整備

①仕事と子育て両立支援プログラムの実施

- ・「仕事と子育て両立支援プログラム」に基づき、チームリーダーは、出産前・職場復帰前・職場復帰後の各段階において、子が生まれる予定の職員(以下「対象職員」という。)と面談を行い、休暇の取得予定や業務引き継ぎ等について話し合います。
- ・対象職員は、利用する休暇や取得予定等を検討の上、「育児プランシート」を作成して面談に臨みます。
- ・チームリーダーは、面談を踏まえ、対象職員の希望する働き方と職場の実状を踏まえた業務分担や配慮を適切に実施するために「両立プランシート」を作成します。
- ・推進員は、チームリーダーから報告を受けた両立プランシートの内容を確認して、各部総務等を通じて、人事厚生課に提出します。

②安定的な業務遂行体制の構築

- ・人事厚生課は、安定的な代替職員確保の手法について検討します。
- ・推進員及びチームリーダーは、非常勤職員についても子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境の整備を行います。

③出産・子育てに関する休暇を取得中の職員がより円滑に職場復帰するための手法の検討

- ・人事厚生課は、出産・子育てに関する休暇を取得中の職員がより円滑に職場復帰するための手法を検討します。

《目標①》 育児休業を取得した男性常勤職員の割合 50%

《目標②》 妻の出産休暇、育児参加休暇を取得した男性常勤職員の割合 100%

(3) キャリア形成の支援

①長期休暇中の職員のスキルアップ策の検討

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は、長期休暇中の職員に対する自己啓発の促進、研修を充実させます。

3 誰もが働きやすい職場をつくる

子育て期の職員が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場と言えます。支えるばかり、支えられるばかりではなく、お互いの私生活も尊重し、支えあうことのできる職場環境を目指します。

また、子育てにより時間的な制約がある職員が、十分に能力を発揮できるようにするため、国の働き方改革の動向等を踏まえて、取組を行うこととします。

(1) 長時間労働の抑制

①定時退庁の取組の実施

- ・推進員及びチームリーダーは、所属職員に対し、毎週水曜日及び毎月 19 日の定時退庁日の取組の徹底を図ります。
- ・推進責任者は、部局内の各課の定時退庁の状況を確認した上で、推進員に助言・指導を行います。

(2) 働き方の見直し

行財政改革推進課（行政改革推進本部）は、職員の働き方の見直しと事務の効率化等について検討を進めます。

《目標③》 常勤職員 1 人あたりの時間外勤務時間数 令和元年度比 10%以上減*

《目標④》 非常勤職員 1 人あたりの時間外勤務時間数 令和元年度比 10%以上減*

※時間外勤務時間数の削減目標は、今後の本市における事務事業の見直し状況や、働き方改革への取組状況等を考慮し、毎年、推進会議の意見等を踏まえて決定します。

(3) 年次有給休暇等の取得促進

①年次有給休暇等の取得促進の機運醸成

- ・推進責任者及び推進者をはじめとした管理職は、率先して年次有給休暇等を取得します。
- ・推進員及びチームリーダーは、計画的な年次有給休暇等の取得促進のために、休暇取得予定表を作成し、取得の進捗管理を行います。

②事務分担の見直し等

- ・推進員及びチームリーダーは、職員の状況に応じて、課内及びチーム内の事務分担を適宜見直します。
- ・職員は、日頃から他の職員と情報の共有、業務の標準化（マニュアル化）に努めるとともに、休暇取得の際は事務引継ぎを行います。

《目標⑤》 年次有給休暇と夏季休暇を合計 12 日以上取得した常勤職員 の割合 90%

◀目標⑥▶ 年次有給休暇を初年度付与日数の半分以上かつ夏季休暇を全て取得した非常勤職員の割合 90%

(4) 多様で柔軟な働き方の推進

子育てにより働く時間や場所に制約がある職員が、より柔軟に勤務を行うことができるよう、ICTを活用した在宅勤務や時差出勤等の検討等を行います。