

# 田川市特定事業主行動計画（概要版）

## ○ 特定事業主行動計画の改訂に当たって

本市では、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づき、平成28年度から5年間の計画期間として取り組む「田川市特定事業主行動計画（以下「前計画」という。）」を策定し、これまで取り組んできた次世代育成支援の取組に加え、女性職員の活躍推進に全庁的に取り組んでいるところです。しかしながら、女性の活躍推進や男性の育児参加の推進等さらなる取組を進める上で、職員の意識改革や働き方の改革等課題も多く存在しています。

今回、これらの課題や前計画及び田川市人財育成基本方針・実施計画の取組等を踏まえ、女性活躍推進法及び次世代育成支援法の両法の趣旨に基づき、田川市特定事業主行動計画を改訂しました。

## 1 基本事項

### (1) 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

### (2) 推進体制

本計画の取組を効果的に推進するため、次の措置を講じて体制整備を図ります。

- ア 職員への情報提供等
- イ 職員からの相談対応等
- ウ 職場環境の整備
- エ 計画の点検及び公表

## 2 現状と課題

### (1) 現状把握

本市における現状（前計画の取組による結果）は、次のとおりです。

#### ア 採用した職員に占める女性職員の割合

単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	19	6	13	31.6
H30	24	18	6	75.0
R1	19	8	11	42.1
R2	12	5	7	41.7
過去3か年平均	18	10	8	56.4

※ 本項目の以下の表で田川市立病院の職員を除き、任期付職員を含む。

#### イ 管理職に占める女性職員の割合

各年度の12月1日時点の数値 単位：人、%

年度	職制	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	部長級	1	9	10.0
	課長級	6	31	16.2
	課長補佐級	1	38	2.6
	合計	8	78	9.3
R2	部長級	0	6	0.0
	課長級	4	27	12.9
	課長補佐級	7	39	15.2
	合計	11	72	13.3

※ 医療職職員、病院プロパー職員を除く。

ウ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

各年度の12月1日時点の数値 単位：人、%

年度	職制	性別		女性の割合	伸び率
		女性	男性		
H27	部長級	1	9	10.0	-
	課長級	6	31	16.2	-
	課長補佐級	1	38	2.6	-
	係長級	15	48	23.8	-
	合計	23	126	15.4	-
R2	部長級	0	6	0.0	△ 10.0
	課長級	4	27	12.9	△ 3.3
	課長補佐級	7	39	15.2	12.7
	係長級	23	54	29.9	6.1
	合計	34	126	21.3	5.8

※ 医療職職員、病院プロパー職員を除く。

エ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシャル・ハラスメント等の問題に関し、庁内相談窓口を設置し相談しやすい体制を構築しています。

オ 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

離職者の年代別男女別割合

性別	在職者数	離職率	年代別離職率				
			20~29	30~39	40~49	50~59	60~
女性	170	2.94	0.59	0.59		1.18	0.59
男性	274	5.47	0.36	0	1.46	0.73	2.92

※ 離職率：平成31年4月1日現在の在職者数に対する平成31年度中の離職者数の割合

※ 医療職職員、病院プロパー職員を除く。任期付職員を含む。

カ 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた

職員数

令和元年度実績

単位：人、時間

月	対象者数	一人当たり 時間数 (対象者)	実施者数	一人当たり 時間数 (実施者)	上限超過職 員数 (45時間 超)
4月	382	9.6	244	15.1	16
5月	381	6.6	209	12.1	1
6月	380	6.6	218	11.4	1
7月	380	9.3	239	14.8	9
8月	379	7.3	215	12.9	5
9月	379	7.1	228	11.8	2
10月	379	5.8	227	9.7	1
11月	379	6.4	236	10.2	0
12月	378	5.0	213	8.9	0
1月	378	5.8	217	10.1	0
2月	377	7.1	221	12.2	7
3月	377	10.1	222	17.1	13

※ 田川市立病院の職員を除き、任期付職員、再任用職員含む。

年間時間外勤務時間数（令和元年度実績）

時間数	人数
50以下	195
50超~150	104
150超~250	46
250超~360	34
360超	4

キ 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇取得状況 単位：日

年	日数
H27	10.7
R1	12.9

※1 育休、休職等（年途中の採用・退職等も含む。）で年間を通じて集計できない職員を除く。

※2 田川市立病院の職員など、一部の職員を除く。任期付職員を含む。

ク 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

育児休業取得率 単位：人、%

年度	区分	対象者数	取得者	取得率
H27	女性	10	10	100.0
	男性	13	0	0.0
R1	女性	5	5	100.0
	男性	9	1	11.1

※ 田川市立病院を除く。

分布状況 単位：%

年度	区分	6月未満	6月以上 1年未満	1年以上 1年半未 満	1年半以 上 2年未 満	2年以上 2年半未 満	2年半以 上
H27	女性	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	男性	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
R1	女性	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7
	男性	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※ 田川市立病院を除く。

ケ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数

単位：人、日、%

年度	対象者数	配偶者出産休暇		
		取得者数	取得率	1人当たり取得数
H27	16	14	87.5	2.0
R1	9	8	88.9	2.0

年度	育児参加休暇			1人当たり取得数の合計
	取得者数	取得率	1人当たり取得数	
H27	3	18.8	0.8	2.8
R1	2	22.2	0.6	2.6

※ 田川市立病院を除く。

※ 平成27年度分は、対象期間：平成26年4月1日～平成27年11月30日

(2) 課題

現状の把握等から、次の課題が明らかになりました。

- 女性職員のキャリア形成への支援が不十分である。
- 女性職員がキャリアアップと子育てとの両立に不安を感じている。
- 時間外勤務の削減は進んでいるが、職員間の協力体制の構築が進んでいない部署がある。
- 年次有給休暇の計画的な取得ができておらず、取得日数が5日以下の職員が一定数いる。
- 男性職員の育児休業等の取得が進んでいない。
- 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を知らない職員がいる。または、休暇を取得しづらい職場がある。
- 子育てに伴う休業や休暇等を計画的に取得できていない。
- 育児休業復帰後の職場環境整備が不十分と感じている。

### 3 取組の方向性と数値目標

#### (1) 取組の方向性

本市の現状及び取り組むべき課題を踏まえ、本計画の取組の方向性を次のとおりとします。

#### 【次世代育成支援法及び女性活躍推進法の共通の方向性】

##### ○ 両立支援制度の充実と男性の育児参加

「仕事と生活」、「仕事と子育て」、「仕事と介護」等との両立を支援するため、各種制度の情報提供や制度の充実を図ります。また、妊娠中の女性職員への業務の負担軽減及び男性職員の子育てに伴う休暇・休業の取得を推進します。

##### ○ 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革

時間外勤務の縮減や休暇の取得促進等に取り組む、ワーク・ライフ・バランスが充実した働きやすい職場環境づくりを目指します。また、ハラスメントのない職場づくりのため、職員の意識改革に取り組めます。

#### 【女性活躍推進法の方向性】

##### ○ 女性職員のキャリア形成の促進

女性の職業生活における活躍推進のため、女性職員の役職者への登用を拡大するとともに、その入り口である女性職員の採用数の拡充に向けた取組を講じます。

#### 【次世代育成支援法の方向性】

##### ○ 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

社会全体で次代の子の育成を行うことから、行政に携わる者

として、また、地域社会の構成員として、地域における子ども・子育て支援の積極的な参加への取組を支援します。

#### (2) 計画の数値目標

取組の方向性等を踏まえ、本計画における数値目標を次のとおり定めます。

項目	目標
採用した職員に占める女性職員の割合	35%以上を維持
管理職（課長補佐以上）に占める女性職員の割合	21%
年間時間外勤務時間数	職員全ての年間時間外勤務時間数を250時間以内
年次有給休暇の取得数	15日以上
男性職員の育児休業取得率	30%
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに合計取得日数	配偶者出産休暇：100% 育児参加休暇：100% 合計取得日数5日

## 5 具体的な取組内容

### (1) 両立支援制度の充実と男性の育児参加

女性職員が安心して妊娠出産に臨めるよう配慮するとともに、男性職員が積極的に育児参加できるよう取組を推進します。また、様々な事情を抱えた職員が安心して生活と仕事を両立していけるよう、育児・介護等と仕事との両立支援制度の充実と周知に向けて取組を推進します。

#### ア 育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知方法の充実

- ・ 休暇や給付制度の両立支援策について、庁内LAN等を活用した周知
- ・ 新規採用職員に対し研修の際に情報提供を行い、生活と仕事の両立に向けた意識を醸成 等

#### イ 女性職員の妊娠中及び出産後における配慮並びに男性職員の子育てに伴う休暇・休業の取得促進

- ・ 産前産後休暇、育児休業及び介護休暇等の代替職員の適切な配置
- ・ 取得の有無に関わらず、対象者が子育てに伴う休暇・休業の取得計画を立て、マネージャー等（係長級以上の職員）や人事部門が休暇・休業状況を把握できる仕組みを構築 等

### (2) 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革

共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず育児、介護等を担う等個人のライフスタイルは多様化しており、時間的制約のある職員が増加することが見込まれます。また、あらゆるハラスメント

は、その発生により被害者のみならず他の職員にも影響を及ぼし、職員の士気低下、職場環境の悪化に繋がります。全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職員の意識改革を図りさらなる働き方改革を推進します。

#### ア 時間外勤務の抑制

- ・ 時間外勤務命令の上限時間である月45時間及び年間360時間を基準とした各職員の勤務状況及び勤務時間の管理の徹底、並びに勤務体制の改善
- ・ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の取組の推進 等

#### イ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 夏季休暇や国民の祝日と組み合わせた連続休暇の取得促進の通知
- ・ 年次有給休暇を計画的に取得できる仕組みづくりの検討 等

#### ウ ハラスメントのない職場づくり

- ・ 田川市のハラスメントに関する関係規程に基づくハラスメントのない職場づくり 等

### (3) 女性職員のキャリア形成の促進

女性の活躍をさらに推進するためには、意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、生活と仕事との両立を前提とした育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、女性職員の長期的なキャリア形成の支援の取組を推進します。

#### ア 意欲と能力のある職員の採用促進

- ・ 大学主催の就職セミナー等へ女性職員を派遣し、女性職員の育

児やキャリア形成について説明を行う等、積極的な広報活動を実施 等

イ 女性職員に対する育成、キャリア形成の充実

- ・ 新規に採用した若手職員については、一定ルール（10年間に3部署）に基づいたジョブローテーションを実施
- ・ 女性職員をマネージャー等へ登用し、政策・方針決定の場への参画を促進 等

(4) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

職員は、行政に携わる者として、また、同時に地域社会の構成員として期待されています。これらの役割を踏まえ、地域における子育て支援の積極的な参加を支援します。

- ・ 地域における子育て支援活動への積極的な参加・協力を支援し、家庭及び地域の教育力の向上への取組を支援 等