

# 田川市特定事業主行動計画

令和3年4月

田川市長  
田川市議会議長  
田川市教育委員会  
田川市選挙管理委員会  
田川市代表監査委員  
田川市農業委員会

# 目 次

特定事業主行動計画の策定に当たって .....	1
-------------------------	---

## 第1章 基本事項

1 計画期間 .....	2
2 実施対象となる職員 .....	2
3 推進体制 .....	2

## 第2章 現状と課題

1 現状把握 .....	4
2 取り組むべき課題 .....	10

## 第3章 取組の方向性と数値目標

1 基本的視点と取組の方向性 .....	12
2 計画の数値目標 .....	13

## 第4章 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 .....	14
2 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革 .....	15
3 女性職員のキャリア形成の促進 .....	18
4 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進 .....	19

---

## 特定事業主行動計画の改訂に当たって

我が国の急速な少子化の進展、家庭と地域を取り巻く社会環境の著しい変化の中で、次代を担う子供たちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）が、平成26年4月に改正され、同法の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。

本市は、これまで次世代育成支援法の趣旨に基づいて平成17年3月に、子育て家庭が安心と喜びを持って子育てができるよう、地域社会全体での支援を目的として「田川市次世代育成支援対策行動計画」を策定し、また、本市の職員に対しては、公務と家庭生活の両立を図り、ゆとりを持って健全な子育てを行うことを目的とした「田川市特定事業主行動計画」を前期、後期と策定して計画の取組を推進してきました。

このような中、平成27年9月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした「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「女性活躍推進法」という。）が公布されました。

これらの状況を踏まえ、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年間を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。

本市では、新しい計画の取組を進め職員がワーク・ライフ・バランスを図りながら個人の能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境の実現を目指すとともに、計画の内容を職場全体の責務として認識、共有し積極的に計画の推進に取り組みます。

---

## 第1章 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

※ 次世代育成支援法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法とされています。本計画では、女性活躍推進法の期間に合わせた計画期間としていますが、関係法令等の動向を踏まえ次期計画の改訂に取り組めます。

### 2 実施対象となる職員

本計画は、次の特定事業主が連名で策定し、各事業主は、対象職員に対して責任をもって計画を実施します。

なお、会計年度任用職員及び再任用職員への適用については、正規職員及び任期付職員と同様に本計画の取組を実施しますが、任期の定めや勤務形態、支援制度の内容の相違等から対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標値や各種休暇等の取得数、取得率等の対象外とします。

- (1) 市長が任命する職員
- (2) 議会の議長が任命する職員
- (3) 教育委員会が任命する職員（県費負担職員を除く。）
- (4) 選挙管理委員会が任命する職員
- (5) 代表監査委員が任命する職員
- (6) 農業委員会が任命する職員

### 3 推進体制

#### (1) 計画の実施主体

本計画の実効性を高めるため、「誰が」、「何を」するのか明確に定める必要があります。具体的には、次の区分により、それぞれの取組内容に主体となる職員を表記します。

区分	該当者
人事部門	各任命権者の人事関係業務の担当課（総務課等）
グループマネージャー及び マネージャー（以下「マネ ージャー等」という。）	田川市人財育成実施計画で定めたキャリアステー ジにおける係長級以上の職員
職員	マネージャー等以外の職員

(2) 計画の管理

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

人事部門は、マネージャー等や職員に対して、本計画の目的及びその内容を庁内LAN等で周知徹底し、また、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に関する情報等を適宜提供します。

イ 職員からの相談対応等

人事部門は、「仕事と子育ての両立」及び「女性の活躍推進」についての相談窓口となり、情報提供、助言等の必要な措置を講じます。

ウ 職場環境の整備

マネージャー等及び人事部門は、「仕事と子育ての両立」及び「女性の活躍推進」に関する職員意識の向上や職員ニーズの把握に努め、その内容を踏まえた職場の環境整備を効果的に実施します。

エ 計画の点検及び公表

- (ア) 本計画の目的を達成するため、計画の実施状況を把握し、また、各取組の効果について点検・評価を行い、その結果を今後の計画に反映させます。
- (イ) 計画の実施状況について、毎年1回以上は本市ホームページで公表します。
- (ウ) 計画内容を変更した場合は、遅滞なく本市ホームページへの掲載等により、適時公表します。

## 第2章 現状と課題

### 1 現状把握

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

##### ○ 前計画における数値目標

- ・ 採用した職員に占める女性職員の割合30%以上

過去3か年における採用した職員全体に占める女性職員の割合は、平均して57%程度となっており、前計画時と比べて増加しています。また、職種ごとのまとまりでは、保健師や保育士、幼稚園教諭、スクール・ソーシャル・ワーカーにおいて女性職員の割合が高い傾向です。

(全体) 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。

(一般事務) 単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	11	2	9	18.2
H30	11	7	4	63.6
R1	16	5	11	31.3
R2	8	1	7	12.5

(保健師) 単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	0	0	0	-
H30	2	2	0	100.0
R1	0	0	0	-
R2	0	0	0	-

(保育士、幼稚園教諭) 単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	5	4	1	80.0
H30	9	9	0	100.0
R1	3	3	0	100.0
R2	3	3	0	100.0

(技師) 単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	3	0	3	0.0
H30	0	0	0	-
R1	0	0	0	-
R2	0	0	0	-

(労務職) 単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	0	0	0	-
H30	2	0	2	0.0
R1	0	0	0	-
R2	0	0	0	-

(スクール・ソーシャル・ワーカー) 単位：人、%

年度	採用者数	性別		女性の割合
		女性	男性	
H27	0	0	0	-
H30	0	0	0	-
R1	0	0	0	-
R2	1	1	0	100.0

(2) 管理職に占める女性職員の割合

○ 前計画における数値目標

- ・ 課長補佐以上の女性職員の割合 19%

管理職に占める女性職員の割合は、全体では令和2年12月1日時点で13.3%であり、前計画時に比べて増加していますが、目標に達していません。

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。

(3) 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は、部長級及び課長級で減少していますが、全体及び課長補佐級、係長級において割合の増加がみられま

す。

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。

- (4) 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。

- (5) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

離職率は、女性2.94、男性5.47となっています。

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。

- (6) 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

- 前計画における数値目標
  - ・ 年間時間外勤務時間数250時間以内

時間外勤務の上限は、本市では、臨時的な特別の事情がある場合を除き月45時間、年360時間と定めています。本市の状況は、実施者数ベースの場合、一人当たりの平均時間数では上限を下回っていますが、臨時的な特別の勤務のため、上限時間数を超過した職員が数名いる状況です。また、年間の時間数250時間を超過した職員は、38人いる状況です。



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

(7) 年次有給休暇の取得状況

○ 前計画における数値目標

- ・ 職員一人当たり年次有給休暇の取得日数13日以上

年次有給休暇の取得状況は、増加しており前計画の目標に近づいていますが、一方で、取得日数が5日以下の職員も一定数いる状況です。また、前計画の進捗を把握するために毎年実施している職員アンケート（以下「職員アンケート」という。）の結果から、年次有給休暇が13日以下であった理由を見ると、「業務に追われていた」や「計画的に取得できなかった」という理由が多く見られました。

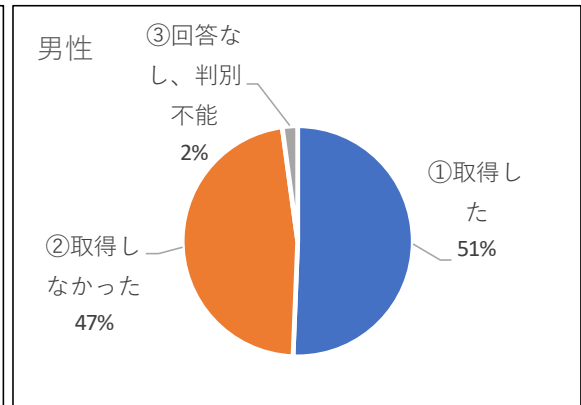
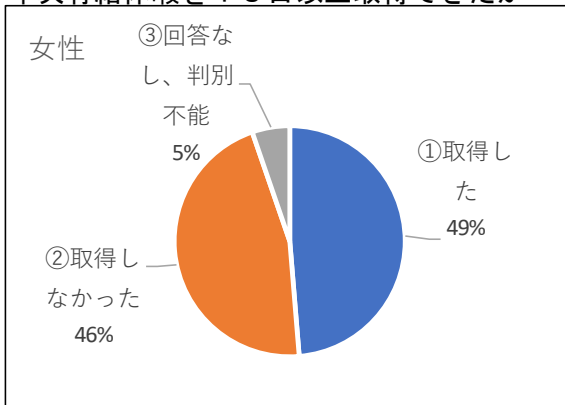
年次有給休暇取得状況 単位：日

年	日数
H27	10.7
R1	12.9

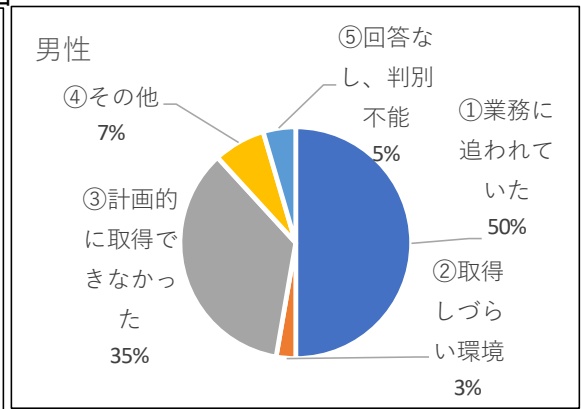
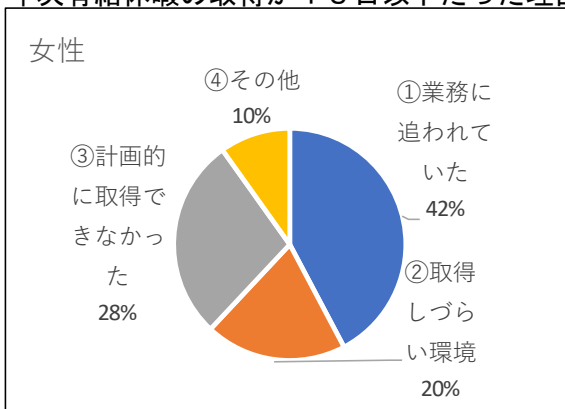
※1 育休、休職等（年途中の採用・退職等も含む。）で年間を通じて集計できない職員を除く。

※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。

年次有給休暇を13日以上取得できたか



年次有給休暇の取得が13日以下だった理由



(8) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

○ 前計画における数値目標  
 女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率5%以上

育児休業の取得率は、女性職員は100%で推移しています。また、男性職員の取得率は、前計画の数値目標を達成していますが、職員アンケートの結果から男性職員が育児休業を取得しなかった理由は、「業務に追われていた」が最も多く、育児休業等を促進するための方法として必要と思われることについては、「制度についての研修」や「人員配置の配慮」といった意見が多くあり、今後も男性職員の育児参加を推進するためさらなる取得率の向上を図る必要があります。

育児休業取得率 単位：人、%

年度	区分	対象者数	取得者数	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

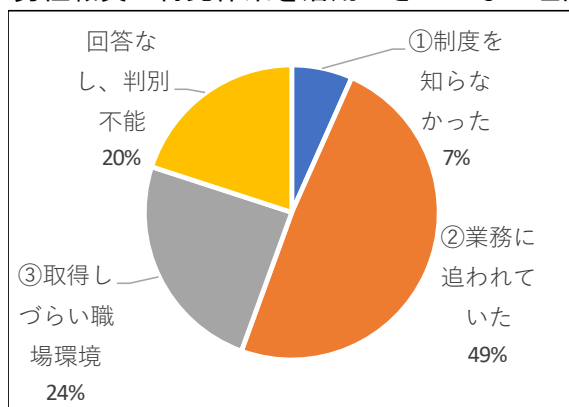
※ 田川市立病院を除く。

分布状況 単位：%

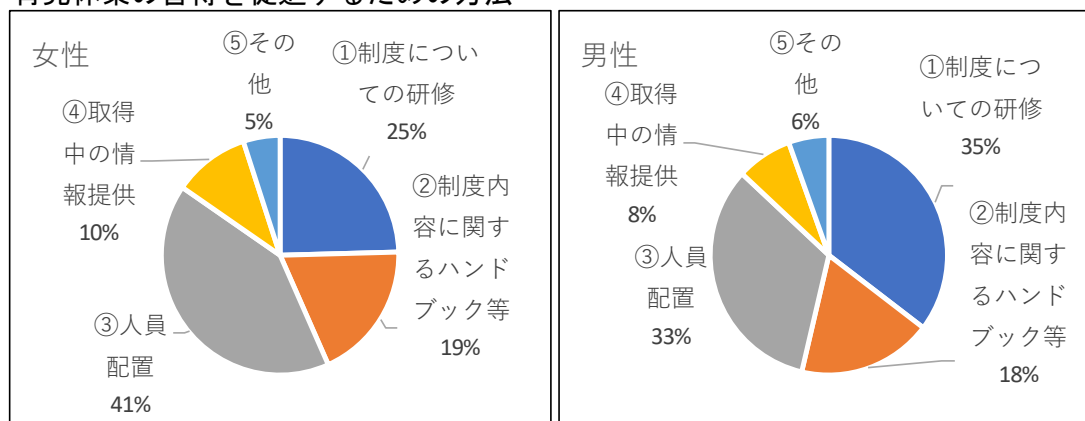
年度	区分	6月未満	6月以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上 2年半未満	2年半以上
H27	女性	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	男性	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
R1	女性	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7
	男性	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※ 田川市立病院を除く。

男性職員が育児休業を活用できていない理由



育児休業の習得を促進するための方法



(9) 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

○ 前計画における数値目標

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得

配偶者出産休暇については、約9割の職員が取得していますが、育児参加休暇の取得は、2割程度となっています。また、職員アンケートの結果からは、「制度を知らな

い」との回答が一定数ある一方、「業務に追われていた」や「取得しづらい環境」等の職場環境を理由に取得できなかった職員が半数程度いる状況であることが分かりました。

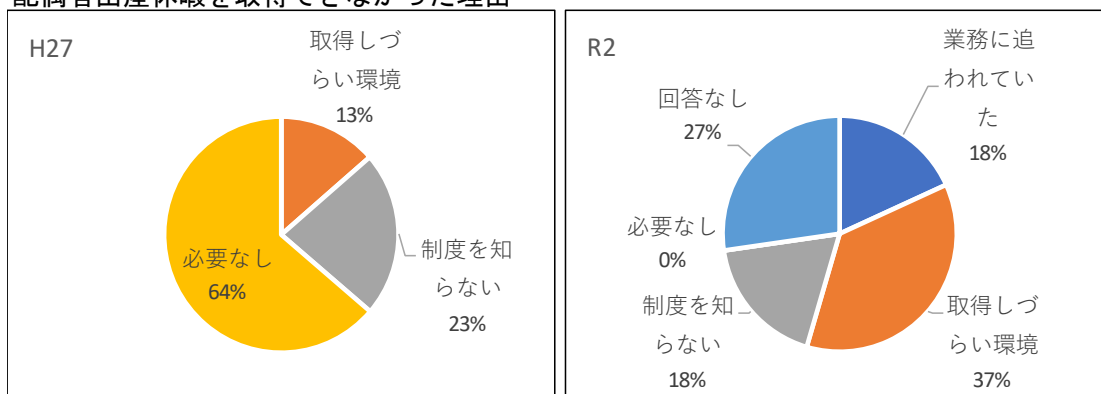
配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数 単位：人、日、%

年度	対象者数	配偶者出産休暇			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	取得者数	取得率	1人当たり取得数	
H27	16	14	87.5	2.0	3	18.8	0.8	2.8
R1	9	8	88.9	2.0	2	22.2	0.6	2.6

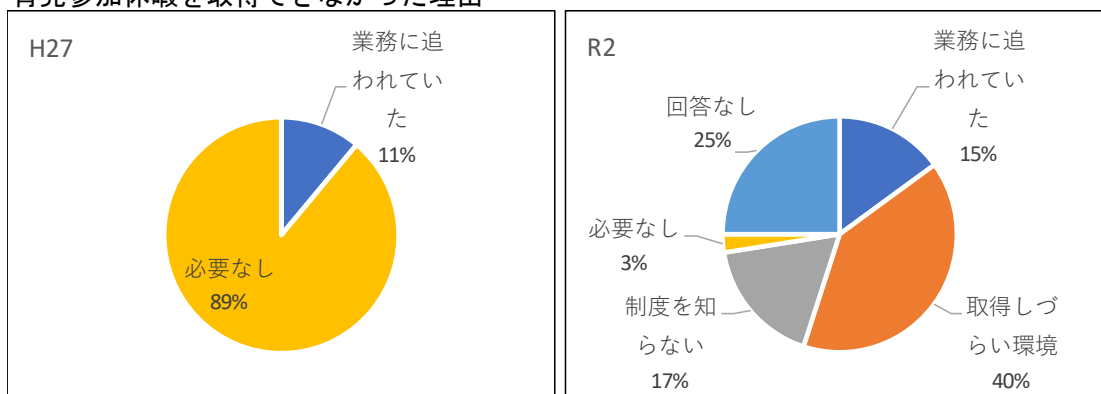
※ 田川市立病院を除く。

※ 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

配偶者出産休暇を取得できなかった理由



育児参加休暇を取得できなかった理由



## 2 取り組むべき課題

現状の把握や職員アンケートの結果から、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。

---

## 第3章 取組の方向性と数値目標

### 1 基本的視点と取組の方向性

#### (1) 基本的視点

本計画は、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の趣旨に基づき、次の視点に即して実施します。

##### ア 次世代育成支援法

- ・ 仕事と生活の調和
- ・ 仕事と子育ての両立
- ・ 機関全体での取組
- ・ 取組の効果
- ・ 社会全体による支援
- ・ 地域における子育ての支援

##### イ 女性活躍推進法

- ・ 男女を通じた働き方改革への取組
- ・ 各段階の課題に応じた取組
- ・ 職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進
- ・ ハラスメントへの対策
- ・ 公的部門による率先垂範

#### (2) 取組の方向性

基本的視点や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みます。

#### 【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

現状と課題の分析から、前計画の取組が着実に進んでいることが分かりますが、前計画で未達成の項目や目標数値を達成しているものの更なる取組が必要と考えられる項目もあります。

そこで、本市の課題や基本的視点及び取組の方向性を踏まえ、本計画における数値目標を次のとおり定めます。

項目	現状	目標
採用した職員に占める女性職員の割合	41.7%	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	13.3%	21%※
年間時間外勤務時間数	年間時間外勤務時間数250時間超の職員が38人	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	12.9日	15日以上
男性職員の育児休業取得率	11.1%	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：88.9% 育児参加休暇：22.2% 合計取得日数2.6日	配偶者出産休暇：100% 育児参加休暇：100% 合計取得日数5日

※ 管理職（課長補佐以上）に占める女性職員の割合は、令和3年3月1日時点の管理職の年齢（47歳から60歳まで）を試算の基準とし、その年齢の範囲に属する職員の男女比率を算出する。この際、本計画の計画期間である5年分を当年齢から引き下げ、年齢範囲を42歳から55歳までとする。ここで算出される女性職員の割合は29%であるが、国は2020年代に30%を実現する約10年間の目標を掲げている。よって、本計画は5年間の取組であるため、現時点の割合（13.3%）と目標値の差分（15.7%）のうち、半分の値（7.9%）を現時点の割合に上乗せした21%を今回の目標値とする。

---

## 第4章 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（共通事項）

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。

#### (1) 育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知方法の充実

##### 【人事部門】

ア 妊娠、出産から育児期までに男女ともに取得・利用できる休暇や給付制度、介護を行う職員が取得・利用できる休暇や給付制度等の両立支援策について、庁内LAN等を活用して周知を図ります。また、対象職員へ十分な説明を行います。

イ 新規採用職員に対して、妊娠、出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や給付制度について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の醸成を図ります。

ウ 育児休業中の職員が安心して復帰できるよう、復帰後に利用できる休業等の制度等について適宜情報提供します。

エ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

#### (2) 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

##### 【人事部門】

ア 育児・介護等の事情を抱えた職員が、安心して休暇を取得できるよう、産前産後休暇、育児休業及び介護休暇等の代替職員を適切に配置します。

イ 女性職員がこれまで以上に安心して子育てに伴う休暇・休業を取得できるよう、また、男性職員の子育てに伴う休暇・休業の取得推進を図るため、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、マネージャー等や人事部門が休暇・休業状況を把握できる仕組みを構築します。

ウ 育児休業中の希望する職員に対して、新しい制度の確認やシステムの操作が行えるよう、育休中に慣らし勤務が行える仕組みを検討します。



---

エ 育児休業明けの職員に対しては、就業ブランクの不安を解消し、円滑に業務を遂行できるよう、必要に応じて基礎力向上研修を行います。また、能力向上に意欲を持つ職員が、育児休業中に自己研鑽を行う場合に、情報不足によってその機会を失うことがないように、助成制度の情報提供を行います。

**【マネージャー等】**

- ア 妊娠中の職員の時間外勤務については、母性保護の観点から原則命じないこととします。
- イ 妊娠中の職員に負担がかからないよう、業務分担の見直しを図り、業務の軽減に努めます。
- ウ 出産、育児や介護が必要な職員が、必要な休暇を取得しやすいよう、職場の雰囲気づくりを行います。
- エ 対象職員が立てた子育てに伴う休暇・休業の取得計画を基に部下の状況を把握し、休暇・休業の取得を促すほか、業務計画や業務分担等について所属内で調整を図ります。

**【職員】**

- ア 妊娠した職員及び配偶者が妊娠した職員は、子育てに伴う休暇・休業の取得計画を立て、マネージャー等へ報告を行います。
- イ 周囲の職員は、母性保護や育児、介護等についての知識を持ち、職場全体で支援し、対象職員が休暇・休業を取得しやすく、仕事と子育て又は仕事と介護の両立が可能となるような職場環境づくりに努めます。
- ウ 男性職員は、子育てに伴う休暇・休業の制度を活用し、子育てに積極的に参加するよう努めます。
- エ 育児休業等の取得中の職員は、必要に応じて職場と連絡調整を図り、自己研鑽に努め、スムーズに職場復帰ができるよう努めます。

**2 男女を通じた働き方の改革と職員の意識改革（共通事項）**

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。

---

(1) 時間外勤務の抑制

【人事部門】

- ア 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、各職員の勤務状況及び勤務時間の管理を徹底し、特定の職員に業務が偏ることのないよう勤務体制の改善をマネージャー等とともに取り組みます。
- イ 3歳未満の子の養育又は小学校就学前の子どもの育児が必要な職員を対象とする時間外勤務の免除制度を促進し、マネージャー等及び周囲の職員への理解と協力を求めます。
- ウ 行政需要の変化に応じた人員の適正配置の実現に向け、各職場の事務事業を適宜把握し、適正な人事配置に努めます。また、必要に応じ職員採用試験の募集人数にも反映します。
- エ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の取組を推進し、定時退庁への意識の向上を図ります。

【マネージャー等】

- ア 「見える化」の手法を活用し、時間外勤務状況の可視化を行います。
- イ 時間外勤務手当等予算管理簿や市長方針管理簿等を活用し、目標管理の徹底を行います。
- ウ 時間外勤務の必要性及び緊急性を判断し、時間外勤務予定の事前確認及び事後確認を徹底します。
- エ 事務の属人化を防ぐとともに職場内の業務の進捗を管理し、計画的に事務が執行できるよう事務の効率化・簡素化を図ります。
- オ 時間外勤務の事前申請のない職員への定時退庁を促すとともに、自ら率先して退庁するなどの退庁しやすい職場環境の整備を行います。
- カ 一斉定時退庁日に退庁できない場合は、最低週1回の「ノー残業デー」を設け、職員に徹底します。

【職員】

- ア 職員一人一人が業務改善の意識を持ち業務の優先順位を明確にし、業務の効率的な遂行に努めます。
- イ 長時間労働は、心身を疲労させ、メンタルの不調に繋がることを認識します。
- ウ 職員同士が互いに声掛けを行い、業務協力又は退庁しやすい雰囲気づくりに努

---

めます。

(2) 年次有給休暇の取得促進

【人事部門】

ア 職場ごとの年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、年間5日の年次有給休暇を取得できていない部署については、そのマネージャー等に対し、ヒアリングや指導等を行います。

イ 夏季休暇や国民の祝日と組み合わせた連続休暇の取得を奨励するため、取得促進の通知を適宜行います。

ウ 職員が年次有給休暇を計画的に取得できる仕組みづくりを検討します。

【マネージャー等】

ア 「見える化」の手法を活用し、年次有給休暇の可視化を行います。

イ 計画的な取得を推進するため、所属職員の取得状況を把握し、職場の実情に応じた年次有給休暇取得の計画表を作成します。

ウ 所属職員が家族との触れ合いのための時間や職員自身の健康増進の時間を確保するため、夏季休暇や国民の祝日との連続休暇の取得を促進します。

【職員】

ア 年次有給休暇取得の計画表を作成し、計画の実行に努めます。

イ 職員同士が互いに声掛けを行い、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

(3) ハラスメントのない職場づくり

【人事部門】

ア 田川市のハラスメントに関する関係規程に基づき、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

イ ハラスメントに関する相談窓口を設け、様々な相談に応じる体制を整えます。

【マネージャー等】

ア 自らがハラスメントに対する正しい認識を持ち、職員が職務に専念できる良好で明るい職場環境を構築します。

イ 職員間のコミュニケーションがとられているか、一部の職員に業務が集中していないか、職場内でハラスメントが起きていないか等について、日頃から目配りをし、風通しの良い職場づくりに努めます。

---

**【職員】**

ア 職場内のハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけず、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけます。

イ ハラスメントに関する問題の行為者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、ハラスメントが見受けられれば、注意を促したり声掛けし相談に乗る等の必要な行動を取ります。

3 女性職員のキャリア形成の促進（女性活躍推進法）

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。

(1) 意欲と能力のある職員の採用促進

**【人事部門】**

ア 意欲と能力のある女性職員を幅広く採用できるよう、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します。

イ 本市女性職員の活躍事例や採用の促進記事等を職員採用案内や本市ホームページで紹介します。

ウ 社会人経験者採用試験（チャレンジ枠）の実施を通じ、様々な理由により民間企業等を退職した女性がキャリアを再開できる機会を提供します。

(2) 女性職員に対する育成、キャリア形成の充実

**【人事部門】**

ア 新規に採用した若手職員については、職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、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の実施を継続します。

イ 能力や適性を公正に判断し、本人の意向も踏まえ、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します。

ウ 女性職員のキャリア形成のための研修実施や女性リーダーの養成を目的とする外部研修への積極的な派遣を行います。

エ 性別による固定的な役割分担意識や慣例をなくし、ダイバーシティ（多様性）を活かしたマネジメントの考え方や知識について、マネージャー等に啓発します。

---

オ 「仕事と家庭の両立」や「キャリア形成」に関する悩みについては、総務課人事係が相談窓口として対応します。

**【マネージャー等】**

ア 職務の経験を通じた育成の必要性を意識し、計画的にジョブローテーションを行います。

イ 人事評価の面談等を通じ、女性職員の管理職登用への意欲、能力の把握等を実施します。

**【職員】**

ア 男女問わず職員一人一人が目指すべきキャリアを描き、各種研修や人事評価制度を活用し、主体的に能力開発を行います。

4 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進（次世代育成支援法）

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。

**【人事部門】**

ア 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します。

イ 子どもが参加する地域の行事や活動において、要請により職員が専門分野の講師を行う場合は、積極的に支援します。

**【マネージャー等】**

ア 職員が、地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

イ 地域における子育て支援活動について、職員への情報提供を行います。

**【職員】**

ア 地域社会における子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う地域団体等の活動について、積極的に参加・協力を行います。