

## 第2期小郡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

### ～はじめに～

本市では、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は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。）に基づき、女性職員の活躍推進に全庁的に取り組むため、平成28年3月に「小郡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」を策定し、取組みを進めてきました。

管理的地位にある職への女性職員登用率は、平成30年度に目標値の20%を達成することができましたが、年次休暇の取得日数や男性職員の育児休業、出産・育児に係る休暇の取得などについては目標値に到達しておらず、職員の意識改革や働き方改革については、引き続き取り組んでいく必要があります。

本計画は、女性の職業生活における活躍を推進し、「第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（後期計画）」とともに、活力ある社会の実現のために誰もが職業生活と家庭生活を両立できる働きやすい職場を実現することを目的としており、両計画は一体的に取り組む必要があります。これまでの取組みを継続しつつ、新たな取組みを実行することで、性別に関係なく全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を發揮できる働きやすい小郡市役所の実現を目指します。そして、特定事業主として、地域の一般事業主の模範となれるよう取組みを進めていきます。

令和4年3月

小郡市長  
小郡市議会議長  
小郡市教育委員会  
小郡市選挙管理委員会  
小郡市代表監査委員  
小郡市公平委員会  
小郡市農業委員会

## 目 次

### 第1章 総論

1 計画期間	・・・	1
2 行動計画の推進体制	・・・	1
3 計画の目標		
(1) 女性職員の活躍推進	・・・	1
(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方改革と 働きやすい職場環境の整備	・・・	2

### 第2章 具体的な取組内容

1 女性職員の活躍推進		
(1) 女性職員の積極的な登用	・・・	2
(2) 女性職員の計画的な人材育成	・・・	2
2 働き方改革と職場環境の整備		
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進	・・・	2
(2) 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり	・・・	3
(3) 男性職員の仕事と子育ての両立支援	・・・	4
(4) 介護のための休暇等の取得促進	・・・	4
(5) ハラスメントの防止	・・・	4
3 職員の意識改革		
(1) 人事担当課が行う取組み	・・・	4
(2) 管理職のマネジメント能力の向上	・・・	5
(3) 職員の意識改革	・・・	5

## 第1章 総論

小郡市における特定事業主行動計画は、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「法」という。）第19条に基づき、小郡市長、小郡市議会議長、小郡市教育委員会、小郡市選挙管理委員会、小郡市代表監査委員、小郡市公平委員会及び小郡市農業委員会が一体となって策定する特定事業主行動計画です。

本計画では、これまでの取組みを継続しつつ、新たな取組みを実行することで、全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい市役所の実現を目指します。

### 1 計画期間

令和4年4月1日～令和8年3月31日（4年間）

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

### 2 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、「小郡市特定事業主行動計画策定推進委員会」を設置し、委員会において推進状況を把握し、その結果を踏まえ、対策の実施や計画の見直し等を行います。

また、職員に対しては、グループウェア等を利用しての情報提供等を行っていきます。

### 3 計画の目標

#### （1）女性職員の活躍推進

女性職員が仕事を通じて様々な経験や成長の機会を持ち、その個性と能力を十分に発揮することは、組織の活力向上に不可欠な要素であるだけでなく、地域社会における政策方針決定過程への女性の参画拡大という点でも重要な意義を有しています。

また、多様化する行政課題に的確に対応し、新たな発想で市民サービスの向上を図っていく上でも女性職員の活躍はますます重要性を増しています。

さらに、市内の一般事業主を率先垂範する観点からも地域の先頭に立って、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められています。

人材の多様性を生かし、性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込みにとらわれることなく、全ての職員が活躍できる職場を推進するため、多様なキャリア形成の支援と意識改革、職場環境の整備を行い、「女性職員が仕事にやりがいを感じて生き生きと活躍する市役所」の実現を目指します。

#### 数値目標

- ・ 管理的地位にある職員に占める女性の割合 35%以上

## (2) ワーク・ライフ・バランス推進のための働き方改革と働きやすい職場環境の整備

性別や年代、時間的制約の有無などに関わらず、全ての職員が生き生きと働くことができる、働きやすい職場を実現するため、恒常的な時間外勤務の縮減や年次有給休暇及び育児や介護に係る休暇等の取得促進に引き続き取り組むとともに、柔軟な働き方の推進に向けた支援体制を整備します。

また、働きやすい職場環境を阻害するあらゆるハラスメントの防止対策を強化します。

### 数値目標

男性職員の出産補助休暇取得率	100%
男性職員の育児休暇取得率 (1週間以上の取得率)	85%以上
年次有給休暇取得率	14日(70%)以上

## 第2章 具体的な取組内容

### 1 女性職員の活躍推進

#### (1) 女性職員の積極的な登用

新たな管理職登用率の目標達成に向け、管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図り、女性職員の積極的な登用を行います。

#### (2) 女性職員の計画的な人材育成

女性職員についても、広い視野や様々な知識・技術を身につけることができるよう、男性職員と同様、多様な分野への積極的な配置を行います。

また、女性職員のキャリア形成支援及び意欲向上を図るため、外部研修への派遣を軸に、これらに資する研修を実施します。

育児中の職員に負荷のかからない「軽い仕事」だけさせることや女性だからといって経験を積ませないことは、将来的な昇進・キャリアの伸長を妨げることを意識し、「職員一人一人が責任を持って仕事に取り組む」ことを前提とした上で、女性職員のそれぞれのキャリアステージに応じた育成支援を行えるよう努めます。

その他、希望する育児休暇中の女性職員に対してキャリアアップに繋がる情報提供を行うなど、将来の管理職候補の人材育成に努めます。

### 2 働き方改革と職場環境の整備

#### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

##### ① 年次有給休暇等計画表を活用した休暇の取得促進

所属長は「年次有給休暇等取得計画表」の活用により、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。併せて、休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。

また、原則として毎月1日以上 of 休暇取得を目標とし休暇取得に取り組みます。

## ② 時間外勤務の縮減

管理監督者は、長時間労働をする職員を評価するという従来の考え方を払拭する必要があります。定例業務において慢性的に月45時間を超えるような時間外勤務を行う職員がいる職場は、協力体制が取れていない又は業務見直しや業務改善に着手できない状態になっている可能性があり、職員の体調不良や離職等のリスクが大きいと認識する必要があります。

業務量は増大し、人材や財源は縮小していく今後の地方自治体の中で、管理監督者を始め、職員は皆、職場の中の業務を絶えず見直し、職員が効率的に業務を遂行できるように既存の業務の廃止、縮小、仕事の進め方を見直し、業務量の削減に努めるとともに、職場内のコミュニケーションを図り、協力体制を構築し、職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりを行い、時間外勤務の縮減に努める必要があります。

このような時間外勤務に対する意識改革、業務改善を推進すると共に、毎週水曜日と各課で定める月1回のノー残業デーの取組み等を引き続き実施し、加えて管理職員のマネジメントを強化することで、時間外勤務の縮減を図ります。

## ③ 働き方改革の推進

時間外勤務縮減の観点からRPAやAIなどを始めとするデジタルトランスフォーメーション(DX)により業務の抜本的な見直し等による働き方改革に取り組みます。

また、多様で柔軟な働き方による職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、生産性の高い効率的な業務の遂行ができる体制の整備に取り組みます。

## (2) 仕事と子育ての両立ができる職場環境づくり

### ① 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

管理監督者は、日頃から職員とコミュニケーションを図り、職員が相談しやすい職場環境づくりに努めます。

職員又は職員の妻の妊娠の報告を受けた場合には、対象職員と面談を行い、育児などに係る状況(出産予定日、配偶者の状況、保育の状況など)を把握し、両立支援制度の情報提供を行うとともに、育児休業等の取得を促します。

また、育児休業を取得する場合には、代替職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。

育児休業等を取得した職員が希望する場合は、休業中の職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行うことで円滑な職場復帰を支援します。

### ② 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰支援

育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員に、福岡県職員研修所が実施する通

信研修支援（通信教育の紹介、団体割引の適用）について情報提供します。

また、職場復帰をスムーズに行えるよう、職員と休業期間中の情報提供の内容等についてあらかじめ話し合った上で職場復帰を行います。

子育てを行う職員同士の情報交換の場を提供（オンライン）し、仕事と子育ての両立に対する情報交換、不安解消を行う機会を創出します。

### ③ 子育てに関する意識を高める取組み

管理監督者及び職員に対して、資料の提供や研修等を実施し、意識向上に努めます。

また、職員は地域における子育て支援や子どもの健全育成に関する活動、子どもが参加する地域への行事などに積極的に参加し、管理監督者は当該活動に参加しやすい職場づくりに努めます。

## （3）男性職員の仕事と子育ての両立支援

### ① 男性の育児休業取得促進の取組み

管理監督者は、男性職員が子どもの出生予定又は出生の報告を受けた場合、全ての男性職員が産後8週間以内に最大4週間の育児休業を取得することができるよう今後の子育てについて男性職員と協議を行い、男性職員の育児にかかる休暇、休業の取得を組織的にフォローアップする体制を構築します。

### ② 男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する取組みの人事評価への反映

出産補助休暇や育児参加のための休暇、育児短時間勤務や部分休業など、育児に伴う休暇制度の周知を図ると共に、職員や管理監督者が男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資するような効率的な業務運営や職場環境づくりに向けて取られた行動について、人事評価において適切に評価を行います。

## （4）介護のための休暇等の取得促進

介護を行う職員に対し、介護休暇等の制度について、随時、情報提供を行うとともに所属長は介護休暇等を取得しやすい職場環境を整備するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、介護と仕事の両立についての支援を行います。

## （5）ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントの防止に関する基本指針及び職場におけるハラスメントの防止に関する要綱に基づき、あらゆるハラスメントに対する適切な理解を促すための啓発及び研修を行うとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切な措置を講じます。

## 3 職員の意識改革

### （1）人事担当課が行う取組み

全ての職員がその能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率よく高い成果を上げることにより、個々人の仕事と生活の両立が可能となるとともに、組織としての生産性の向上にも寄与することについての意識付けを行います。そのため、本計画の取組内容と目的達成に向けた進捗状況を、定期的に周知し、情報発信を行います。

## (2) 管理職のマネジメント能力の向上

所属長が先頭に立って働き方改革を実践するとともに、行政サービスの質の維持・向上と、職場全体の事務の簡素化・効率化を図るため、職員一人一人の個性と能力を十分に発揮させることができるようマネジメントを行う必要があります。

そのために福岡県職員研修所における管理監督者研修（新任の課長、係長級を対象とする研修）を軸に、働き方改革やマネジメント、女性職員活躍推進の取組みの必要性や「家庭と仕事の両立」についての研修を実施し、所属長を中心とする管理監督者の意識改革を図ります。

## (3) 職員の意識改革

### ① 所属長面談等を活用した職員の意識改革

人材育成のための人事評価制度であることを明確にし、自ら学ぶ職員を育成していくと共に、職員が昇任に不安を感じている場合には、所属長面談等の機会を活用して、その要因と解決策について話し合い、積極的に挑戦していくように促します。

### ② 周りの職員（職場）の意識改革

子どもが小さいうちは、発熱や怪我などにより急に仕事を休まざるを得ないことも多くあります。そのような時に何のサポートもない職場で育児と仕事の両立を職員一人で抱え込むことは極めて負担が大きいものです。このような時期に、職場の職員が仕事上のサポートをしてくれるかどうかは働きやすさに大きな違いがあります。周りに迷惑をかけるという後ろめたさを感じながら働く職場ではなく、職場の職員が積極的に仕事上のサポートを行い、育児をしながらでも本人が責任感と感謝の気持ちを持って働ける職場を作っていくことが、誰もが働きやすい職場、誰もがキャリアアップしていける職場を作っていくことに繋がります。

育児をしている職員が周りを頼ることができない職場で、その他の多様な働き方を求める職員が周りを頼ることは不可能です。「誰もが働きやすい職場」を作るには、困った時に助け合える職場づくりが非常に重要であり、管理監督者がしっかりと職員のマネジメントを行い、職員同士が相互に助け合える風土の構築に努めることが大切です。また積極的にサポートを行った職員について評価をする土壌を作っていく必要があります。

### ③ 本計画の職員への周知徹底

本計画の策定については、グループウェアへの掲載等により、速やかに全職員へ周知す

るとともに、職員がいつでも計画の内容や制度について確認できるようにすることで、職員の意識啓発を図ります。