

第2次 直方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

令和3年4月1日

直方市長

直方市議会議長

直方市代表監査委員

直方市選挙管理委員会

直方市農業委員会

直方市教育委員会

直方市消防長

1. 目的

本市では、平成27年9月に「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。）」が施行されたことに伴い、平成28年4月から令和3年3月を計画期間とした「直方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（以下「前期計画」という。）」を策定し、職場における女性活躍の推進の取り組みを進めてきました。

今般、その後期計画である「第2次 直方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（以下「後期計画」という。）」の策定にあたり、女性活躍の推進のためには、仕事への意欲を阻害する職場環境の改善や、男性の育児等への参加促進が不可欠であるため、現状を分析し、職場が一丸となって取り組めるよう、さらなる取り組みを進めていきます。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日とします。

3. 計画の推進体制

- ①人事担当及び職員組合代表者により設置する直方市人事制度検討委員会において、適宜、本計画の実施状況等を共有し、対策の実施や計画の見直しを図ります。
- ②女性の職業生活における活躍に向けた対策に関する管理職や職員に対する研修等や情報提供等により、行動計画の内容を周知徹底します。

4. 計画の対象となる職員

- ・ 市長事務部局の職員
- ・ 議会事務局の職員
- ・ 監査委員事務局の職員
- ・ 選挙管理委員会事務局の職員
- ・ 農業委員会事務局の職員
- ・ 教育委員会事務局の職員（県費負担教職員は含まない）
- ・ 消防本部の職員

※県費負担教職員に係る計画は、当該教職員を任用する県において策定されます。

5. 前期計画で掲げた目標の達成状況

女性職員の活躍の推進に向けた目標

(1) 男性職員の育児関連休暇制度の取得促進

項目	達成状況
① 平成 32 年度までに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合を 90%以上にします。	令和元年度：91.7%
② 平成 32 年度までに、育児休業、部分休業、育児短時間勤務、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇など育児に関連する休暇制度を取得しやすいよう、育児休業等の制度についてのマニュアルをイントラネットに掲載し、各種休暇制度の周知を徹底します。	実施済

(2) 育児休業等から復帰する職員へのサポート体制の充実

項目	達成状況
① 平成 32 年度までに、育児休業等から復帰する職員のうち希望する職員に対し、復帰時研修を実施します。	未実施
② 平成 32 年度までに、育児休業中の職員のうち希望する職員に対し、職場に関する情報の定期的な提供など必要な支援を実施します。	実施済

(3) 女性職員に対する能力開発機会の創出

項目	達成状況
① 平成 32 年度までに、仕事上で他業種・他団体等に転職しても役立つ知識・スキル・経験を身に付ける機会として、外部への中長期研修に女性職員を派遣します。	・平成 30 年度 総務省へ 1 名派遣 ・令和元年度 派遣なし ・令和 2 年度 福岡県へ 1 名派遣
② 平成 32 年度までに、将来の仕事やキャリアに対する目標を掲げることが出来るよう、キャリア形成に対する意識を醸成するための研修等を実施します。	実施済

(4) 管理職・監督職への女性職員の登用

項目	達成状況
管理職・監督職への女性登用については、法の趣旨として女性職員の役職者への登用が求められる一方、女性職員対象アンケート中『本市の役職者数等に対する女性職員の比率について』において管理職・監督職ともに「現状程度が良い」とする回答がともに多数を占めた結果を鑑み、平成 32 年度までに、管理職・監督職に占める女性職員の割合を、ともに 15%以上にします。	令和 2 年 4 月 1 日時点 管理職：14.3% 監督職：17.8%

女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み

(1) 男性職員の育児休業取得促進

項目	達成状況
① 平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、部分休業、育児短時間勤務、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努めます。	子の出産が判明した時点で人事担当者から制度を説明。計画的な各種制度の活用を促している。
② 平成 28 年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。	新任課長研修時に実施

(2) 育児休業等から復帰する職員へのサポート体制の充実

項目	達成状況
① 平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や職場との連絡体制の確保など必要な支援を検討し、実施します。	実施済

(3) 管理的地位への女性職員の登用及び能力開発機会の創出

項目	達成状況
① 平成 28 年度より、女性職員を人事・財政・企画等、多様なポストに積極的に配置します。	職員の適正を考慮し、積極的な配置に取り組んでいる
② 平成 28 年度より、係長、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭におき、女性職員を対象とする研修や外部への中長期の派遣研修（自治大学校、市町村アカデミー、他自治体、民間企業等）を行います。	「女性職員の活躍の推進に向けた目標」 (3) ①と合わせて実施済

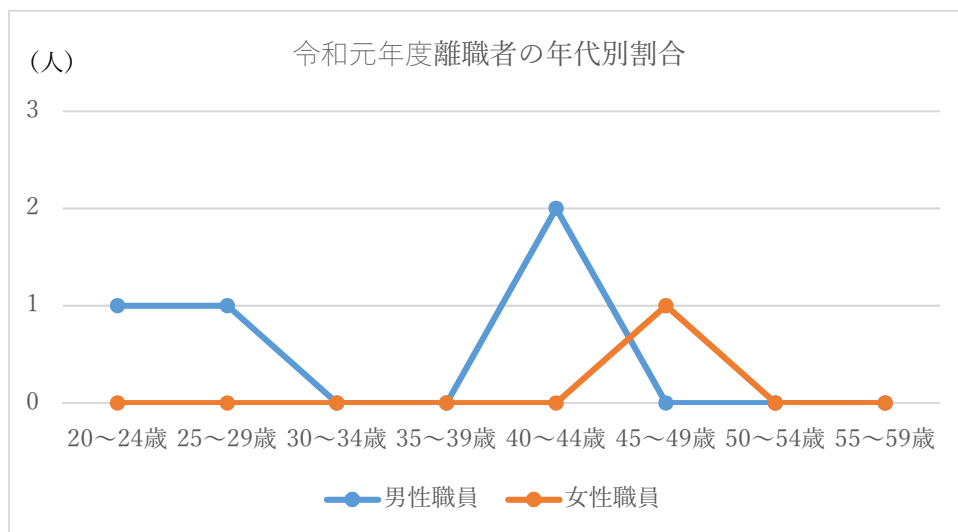
6. 状況の把握

(1) 採用した職員数に占める女性職員の割合

	平成29年度	平成30年度	令和元年度
男	11	11	3
女	7	4	1
計	18	15	4
女性比率	38.9%	26.7%	25.0%

競争試験による公平な選考を行っているため、年度によって男女比が異なります

(2) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（令和元年度）



男女ともに同程度の離職率で推移しています。また、特定の年齢での退職の偏りもありません。

(3) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（令和元年度）

職員の各月ごとの平均超過勤務時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
本庁	11.9	7.6	7.9	10.9	6.9	6.5	6.6	7.1	5.3	5.6	6.3	10.4	7.7
本庁以外	4.6	4.3	5.4	4.3	4.6	3.5	3.9	3.3	4.2	4.3	4.2	3.1	4.1

1月の超過勤務時間が45時間を超えた職員数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
本庁	16	7	7	10	6	5	4	2	2	3	1	13	76
本庁以外	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※管理職以上の時間外勤務の実態は、現時点で把握できないため、令和3年度中に把握できる仕組みを構築する予定です。

実態調査では、37%の職員が時間外勤務が常態化していると感じるまたはやや感じる
と回答し、55%の職員が一部の職員に業務が集中しないように所属長が調整してくれて
いると感じるまたはやや感じるという回答。

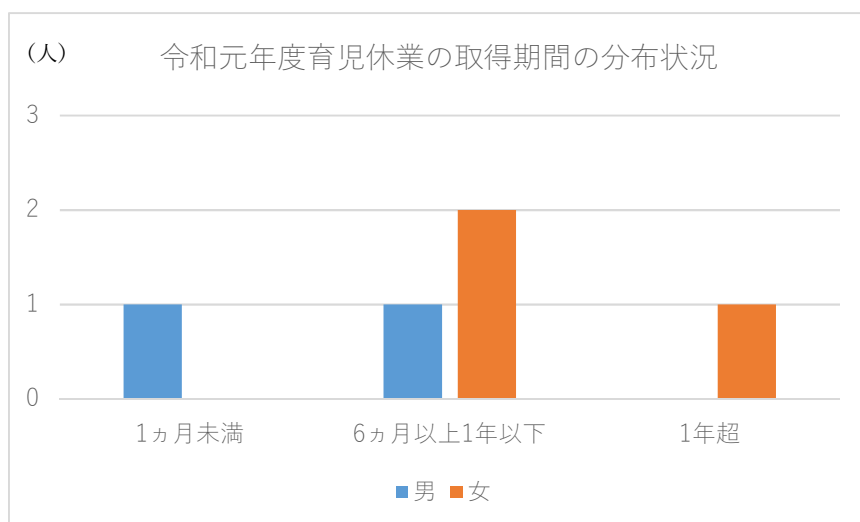
【参考】71%の職員が年次有給休暇を希望どおり取得できていると回答している。

(4) 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 4 月 1 日時点

	平成30年度	令和元年度	伸び率	令和2年度	伸び率
係長	17.4%	20.5%	3.1%	17.8%	-2.7%
課長	14.3%	11.8%	-2.5%	13.2%	1.4%
部長	14.3%	0.0%	-14.3%	12.5%	12.5%

(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

	対象者	取得者	取得率
全体	15	5	33.3%
男	12	2	16.7%
女	3	3	100.0%



- ・実態調査では、25.6%の職員が育児休業を希望どおり取得できないまたはあまり思わないと回答。
- ・79.1%の職員が育児休業からの復帰に際して何らかの不安があったと回答。
- ・取得期間については、昇任したいと回答した職員数が14.1%と低いものの、仕事への意欲等や職場環境に関する項目への否定的な回答は12%程度であり、子どもの保育所や幼稚園等への入園のタイミングが大きく影響している。

(6) 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の分布状況（令和元年度）

・取得率

対象者	取得者	取得率
17	16	94.1%

うち5日以上取得した者の割合：6%

・取得日数の分布

(人)

8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
0	1	0	0	0	14	1	0

実態調査では、休暇について 44.8%の職員が「聞いたことはあるが詳しくは知らない」、5.9%の職員が「知らない」と回答。45.9%の職員が休暇を取得しやすいと思うまたはやや思うと回答。

(7) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

「直方市ハラスメントに関する指針」を策定し、ハラスメント防止の取り組みを推進。実態調査では、21.8%の職員が直近1年以内に何らかのハラスメントを受けたと感じたと回答。

7. 後期計画の目標

○前期計画で掲げた目標は、継続して実施します。

【前期計画の目標の変更点】

- ・育児休業等から復帰する職員のうち希望する職員に対しする復帰時研修の実施については、対象職員にヒアリングを実施し、研修という形式にこだわらず、対象職員が希望する内容で実施します。

○後期計画の数値目標

(1) 職員の各月ごとの超過勤務の上限を超えた職員数について

1 月あたりの超過勤務が 45 時間を超えた職員が所属する各所属長に対して随時ヒアリングを実施し、職場環境の改善等することで、令和 8 年度までに超過勤務の上限である 45 時間を超えた職員数を 0 人にします。

(2) 育児休業取得率及び取得期間について

将来の 100%取得を目指し、令和 8 年度までに育児休業取得率を男性：30%、女性：100%となるよう周知徹底と職場の理解の促進を実施します。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（いわゆる男の産休）取得率と合計取得日数について

男の産休の取得率を 100%、合計取得日数を 5 日以上となるよう、制度の周知及び定着を徹底します。

(4) 管理職・監督職に占める女性職員の割合について

前期計画で 15%としていた管理職・監督職に占める女性職員の割合を、ともに 20%以上とすることを目指します。

(5) セクシュアルハラスメント等の対策について

令和 2 年度に策定する「直方市ハラスメントに関する指針」の周知・実施を徹底し、令和 8 年度までにハラスメントを感じたと思う職員の割合が 0%となることを目指します。