

古賀市における女性職員の活躍の推進に向けた特定事業主行動計画

令和4年 実施報告

令和5年2月

古賀市長
古賀市教育委員会
古賀市議会議長
古賀市代表監査員
古賀市選挙管理委員会
古賀市農業委員会

職場で女性職員の個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進していくために、令和4年中に「古賀市における女性職員の活躍の推進に向けた特定事業主行動計画」に基づき取り組んだ内容を報告します。

(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供についての目標及び取組内容

		現 状
目 標	係長以上の役職において、職員に占める女性割合について３３％以上を目指します。	37人／114人（32.5％）

※令和4年4月1日時点

		取組内容など
取組内容	女性職員を男女分け隔てなく多様なポストに積極的に配置します。	役職者に占める女性の割合 ・部長級 1人／ 6人（16.7％） ・課長級 5人／31人（16.1％） ・課長補佐級 0人／ 2人（ 0.0％） ・係長級 31人／75人（41.3％）
	係長・課長補佐・課長の各役職段階において、管理職となるために必要となる職務経験、研修機会の付与及び研修等の支援を通じ、管理職登用を念頭に置いた人材育成を行います。	新任係長研修や人事評価評価者研修を通じ、マネジメント能力や部下育成能力の向上につなげた。

(2) その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備についての目標及び取組内容

		現 状
目標①	育児休業を取得する男性職員の割合について５０％以上を目指します。	58.3%
	制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合において、合計５日以上取得した男性職員の割合について１００％を目指します。	14.3%

期間: 令和4年1月1日～令和4年12月31日

		取組内容など
取組内容	継続就業及び仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に関する助言を行います。	対象者に個別に声かけを実施。
	出産、育児を行う職員に関わる給与や勤務条件、福利厚生などの制度について解説したパンフレット等を作成し、庁内ＯＡネットワークシステム等を通じて周知を行い、職員が必要な情報を必要なときに取得できる環境づくりに努めます。	男性職員向けの育児関係休暇制度の一覧を庁内ＯＡネットワークシステムに掲載。
	職員の配偶者が出産することが判明した際、育児参加に向けた休暇取得のスケジュールを作成し、休暇取得を促す仕組みを構築します。	職員向け周知資料を対象者および所属長に配布。
	育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないような運用を徹底します。復職は、原則として現職場又は現職相当職となるよう配慮します。	左記の通り実施。

		現 状
目標②	任期の定めのない職員及び任期付常勤職員における、１月当たりの時間外勤務時間（１人あたり）について７．５時間以内を目指します。	９．４０時間
	任期付短時間勤務職員における、１月当たりの時間外勤務時間（１人あたり）について３．３時間以内を目指します。	２．３０時間

期間：令和４年１月１日～令和４年１２月３１日

		取組内容など
取組内容	時間外勤務時間が著しく多い職員に対し、個別の分析と対策を行います。	毎月全職員の時間外勤務時間を把握。時間外勤務が多い状況が続く場合には当該職員に産業医・保健師面談等を実施し、必要なフォローを行った。
	所属長は、業務は正規の勤務時間内に終了させることが原則であるという基本認識に立ち、業務の計画的執行に努めます。なお、週休日・休日出勤を命じることをできるだけ抑制できるよう事務事業の進行管理を行います。	労働安全衛生委員会で「長時間労働の削減」を令和3年度の重点課題として位置付け、引き続き取り組みを実施。
	同一の職員に対して一の月に4 5時間を超えて時間外勤務命令を行った所属長に対してヒアリングを行い、適切な指導を行います。	毎月時間外勤務が多い部署を把握し、必要に応じて所属長に状況確認を実施。
	時間外勤務の縮減に向け、定期的に全職員向けのメッセージを発信します。	毎週火・水曜日に出退勤システムで定時退庁を促すメッセージを発信。
	所属長が職員に定時退庁を勧奨します。毎週水曜日を一斉定時退庁日として取り組みます。	労働安全衛生委員会で「長時間労働の削減」を令和3年度の重点課題として位置付け、引き続き取り組みを実施。 なお、水曜日を一斉定時退庁日としているが、今後は曜日を特定せず、業務の状況に応じて少なくとも週のいずれか1日を定時退庁日とすることも含めて取り組みをしていきたい。
	早出遅出勤務制度（フレックスタイム制、ゆう活等）の研究を行い、時間外勤務の縮減に資するか否かを検証します。	柔軟な働き方に対応するため、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤の制度を整え実施した。時間外縮減の効果については、引き続き検証していく。
	時間外勤務について、当日15時までの申請を徹底します。	労働安全衛生委員会で「長時間労働の削減」を令和3年度の重点課題として位置付け、引き続き取り組みを実施。
	会議資料の事前配布を推奨し、会議時間の削減に努めます。	労働安全衛生委員会で「長時間労働の削減」を令和3年度の重点課題として位置付け、引き続き取り組みを実施。