

次世代法及び女性活躍推進法に基づく
宗像市特定事業主行動計画

令和2年度～6年度

令和2年3月
宗像市

目次

I 宗像市特定事業主行動計画の策定にあたって	1
1 はじめに	1
2 計画策定の趣旨	2
3 計画期間	2
II 現状と課題	3
1 市職員構成	3
2 前行動計画の目標値と現状	4
3 各目標の達成状況とその結果から見えてくる課題	5
(1) 育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員の割合	5
(2) 年次有給休暇の年間取得平均日数	7
(3) 時間外勤務時間年間360時間超の職員数	7
(4) 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合	8
(5) 現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合	8
(6) 女性役職者（企画主査以上）の割合	9
(7) ハラスメントを受けたと感じる職員の割合	10
(8) 職員の多様性を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合	10
(9) 女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合	11
III 数値目標と今後の取組み	12
1 現状分析から明らかになった課題と今後の取組み	12
2 具体的な取組み内容	13
3 数値目標	14
4 「女性活躍推進法」に基づく情報公表項目について	15

次世代法及び女性活躍推進法に基づく
宗像市特定事業主行動計画

宗 像 市 長
宗 像 市 教 育 委 員 会
宗 像 市 農 業 委 員 会
宗 像 市 代 表 監 査 委 員
宗 像 市 議 会 議 長

I 宗像市特定事業主行動計画の策定にあたって

1 はじめに

急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化は、次代を担う子どもたちの健やかな育成にも影響を及ぼすとして、国は平成15年に、時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）」を制定しました。地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が求められ、本市においても平成17年に策定し、男女職員が共に職業生活にも家庭生活にも参画し、充実した生活を送れる職場環境の充実を目指してきました。当初、次世代法は10年の時限立法でしたが、次世代育成支援対策の取組みをさらに充実していく必要があるとして、平成26年に法の10年延長（令和6年度末まで）が決定し、これに伴い、本市も平成28年度に次世代法に基づく「第二次宗像市特定事業主行動計画」を策定しました。

県内では、平成25年に、「女性の活躍を推進することにより企業の総合力向上及び地域経済の活性化を図るとともに、男女ともに働きやすく・生きやすい社会づくりを目指す」ことを目的として、「女性の活躍推進福岡県会議」が発足し、本市もその設立趣旨に賛同し、自主宣言目標¹を公表しました。すでに、人材育成ビジョン（平成21年策定）に基づき、「男女差のない任用」「仕事と生活の両立支援」「長時間労働対策」等の施策を講じるなど、女性活躍推進のベースとなる取組みを続けていましたが、平成27年度の「女性活躍推進アクションプラン」策定により、女性活躍推進に関する取組みの本格的なスタートとなりました。

平成27年8月、国は、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。）」を定め、次世代法と同様、地方公共団体においては「特定事業主行動計画」の策定が求められました。そのため、本市では「女性活躍推進アクションプラン」を改訂し、平成28年度に、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を定め、「女性のキャリア支援」「仕事と家庭の両立」など積極的な取組みを進めました。

¹ 自主宣言目標 H26.6公表（女性の管理職比率又は女性の管理職者数の将来目標）：宗像市は女性が活躍する社会をつくるため、平成31年度までに女性役職者（企画主査以上）の比率を20%以上に引き上げます。また、2020年のなるべく早い時期に、同比率が30%以上になるよう人材育成の強化に努めます。

この度、令和2年度以降の計画を策定するにあたり、女性職員の活躍を進めていくうえで、女性職員のキャリア形成はもちろん、すべての職員が、職業生活と子育てなどの家庭生活の両立を実現することが重要であるため、次世代法及び女性活躍推進法に基づく計画を一体的に策定し、取組みを推進することとしました。

2 本計画策定の趣旨

宗像市特定事業主行動計画は、人材育成ビジョンを補完するものとして位置付けます。また、平成30年度から進めている「ワーク・ライフ・バランス実現のための生産性向上実行計画（WLB計画）」とあわせて取り組むものです。

特定事業主行動計画の目標は、単に目標数値を達成することではなく、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、自信とやりがいを持って活躍する女性職員の育成、そして、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うことです。

3 計画期間

本行動計画の期間は令和2年4月1日から令和7年3月31日までとします。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

【本市の特定事業主行動計画の整理】

国・県の動き	「次世代法」に関する市の動き	「女性活躍推進法」に関する市の動き
H15年 「次世代法」制定 (当初、平成26年度末までの時限立法)	H17年 次世代法に基づく 「特定事業主行動計画」を策定	
H25年 「女性の大活躍推進福岡県会議」発足		H26年 自主宣言目標を公表
H26年 「次世代法」の10年延長決定 (令和6年度末まで)		H27年 「女性活躍推進アクションプラン」策定 (庁内ワーキンググループにより)
H27年 「女性活躍推進法」制定 (令和7年度末までの時限立法)	H28年 次世代法に基づく 「第2次特定事業主行動計画」を策定	H28年 「女性活躍推進プラン」を改訂し、女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を策定
	令和2年「宗像市特定事業主行動計画」 (宗像市職員の次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画)を策定	

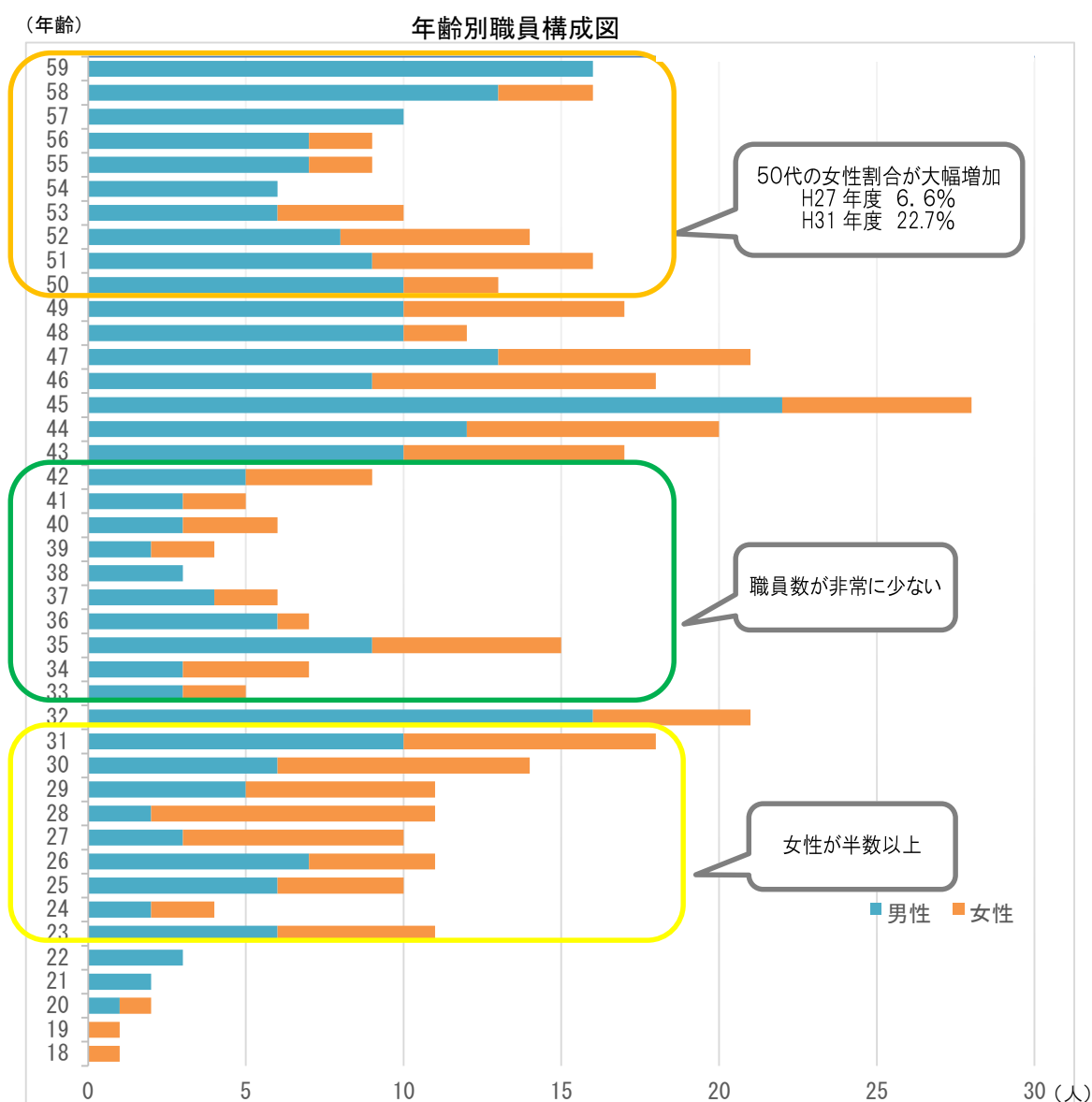
II 現状と課題

1 市職員構成

本市の正規職員数は449人（平成31年4月1日現在）で、男性288人（64.4%）、女性161人（35.9%）となっており、前計画策定時の女性の割合（31.7%）から4.2ポイント増加しています。また、役職適齢期と考えられる40歳～59歳の女性の割合が30.5%を占め、前計画策定時より7.4ポイント増加しました。

一方、全体でみると33歳～42歳までの職員は市町村合併後の採用抑制により非常に少なく、職員構成図は極めていびつになっています。

また、各年代に占める女性職員の割合は、20歳代が50.7%、30歳代が38%、40歳代が36.6%、50歳代では22.7%となっています。



	10代	20代	30代	40代	50代	合計	割合
男	0	37	62	97	92	288	64.1%
女	2	38	38	56	27	161	35.9%

平成31年4月1日現在(正規職員のみ)

2 前行動計画の目標値と現状

法令	区分	項目	目標	現状
次世代法 女性活躍推進法	ワークライフ・バランス(WLB)に関する取組み	(1) 育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員※の割合 (※当該年度に子どもが生まれた男性職員を対象)	80%以上	<u>87.5%</u>
		(2) 年次有給休暇の年間取得平均日数	15日以上	<u>14.6日</u>
		(3) 時間外勤務時間年間360時間超の職員数	0人	<u>30人</u>
	人材育成に関する取組み	(4) 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合	80%	<u>55%</u>
		(5) 現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合	50%	<u>29%</u>
		(6) 女性役職者（企画主査以上）の割合	20%	<u>24.7%</u>
	職場環境改善に関する取組み	(7) ハラスメントを受けたと感じる職員の割合	0%	<u>18%</u>
		(8) 職員の多様性※を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合 (※価値観や能力、生活背景など)	80%	<u>77%</u>
		(9) 女性活躍推進の取り組みを必要と感じる管理職職員の割合	100%	<u>92%</u>

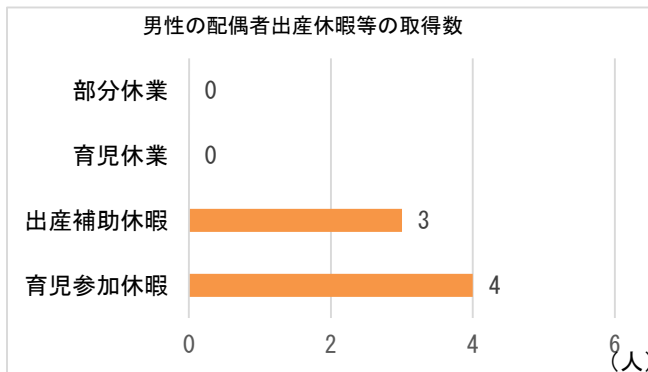
3 各目標の達成状況とその結果から見えてくる課題

(1) 育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員※の割合 (※当該年度に子どもが生まれた男性職員を対象)

目標 80%以上

平成30年4月1日～平成31年3月31日 実績 87.5% (達成)

目標は達成したものの、いずれも取得しなかった者もいることから、さらなる周知が必要です。



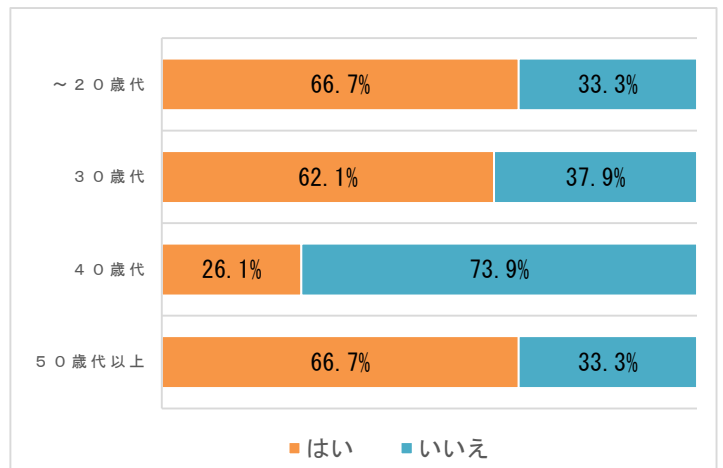
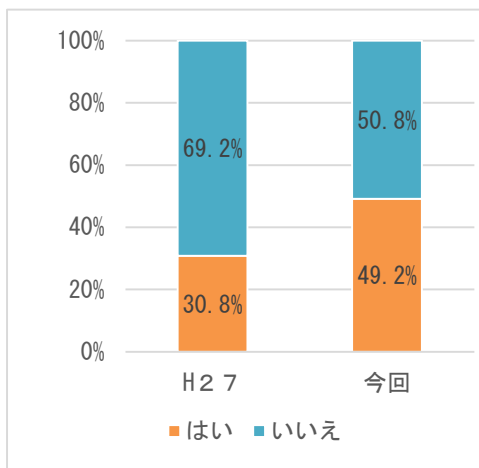
出産補助休暇平均日数	1.75日
育児参加休暇平均日数	4日

※休暇取得対象者 8人

参考 男性の育児休業について

小学生以下の子を養育する男性職員を対象に「子どもが生まれたとき、育児休業を取得したいと思いましたが」と尋ねたところ、49.2%が「思った」と回答しています。前回策定時に比べて18.4ポイント増加していますが、平成31年度を含めた過去5年間で育児休業を取得した男性職員は1人でした。子育てへの参加意識は高いものの、職場環境などの理由から育児休業の取得が難しいことが考えられます。

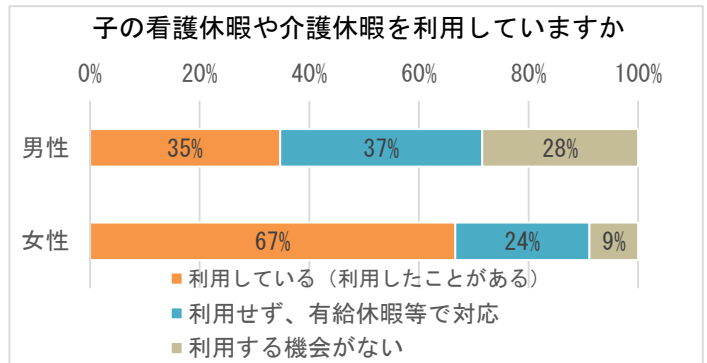
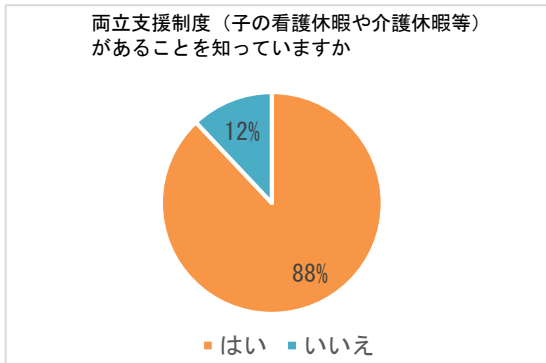
育休を取得したいと思ったと回答した男性



参考 子の看護休暇や短期介護休暇制度の認知度について

職員意識調査では、子の看護休暇や短期介護休暇の制度があることを知っていると回答した人は全体の88%でした。利用せず有給休暇で対応している職員もいるため、より徹底した周知が必要です。

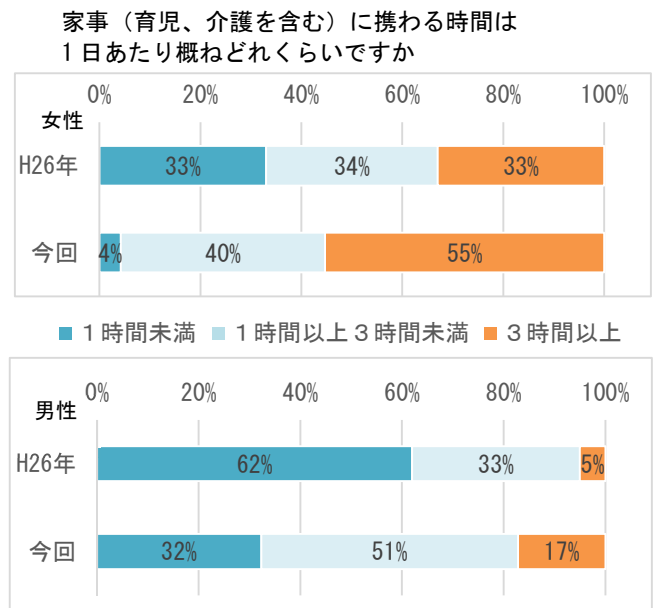
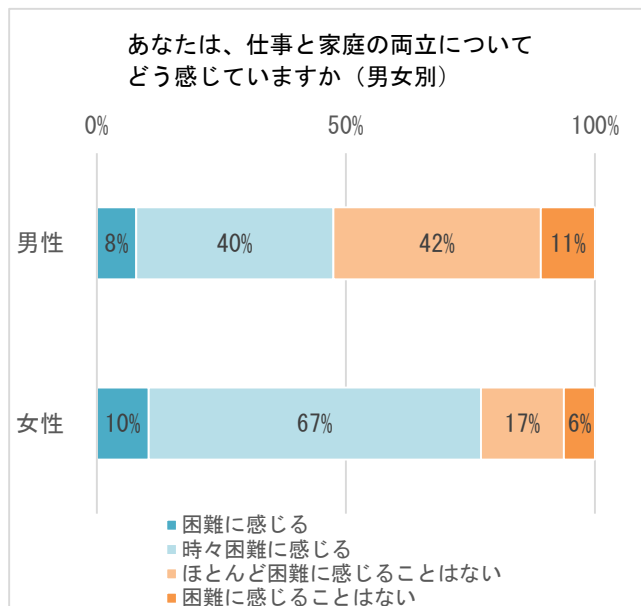
また、利用機会がある人のうち「利用せずに有給休暇等で対応」は男性37%（前回より24ポイント減）、女性24%（前回より12ポイント減）でした。



参考 仕事と家庭の両立について

仕事と家庭の両立について「困難を感じる」「時々困難を感じる」と回答している女性職員は77%でしたが、男性は48%でした。この男女の差は家事に携わる時間の長さが影響していると思われます。

ワーク・ライフ・バランスを図るためにも、男性が家事へ積極的に参加できる職場づくりが必要です。



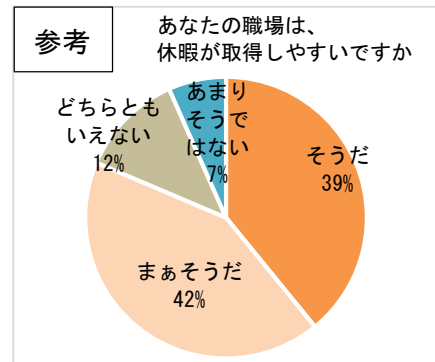
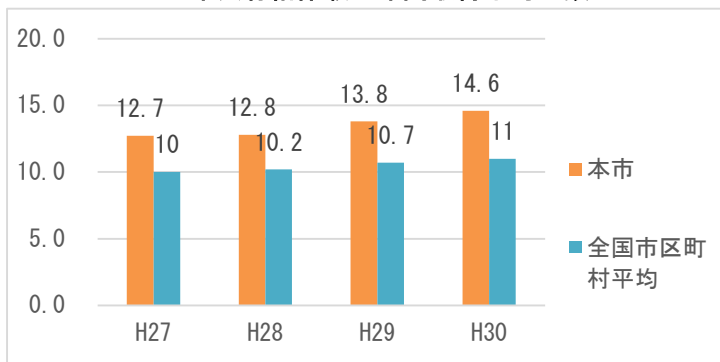
(2) 年次有給休暇の年間取得平均日数

目標 15日以上

平成30年1月1日～12月31日 実績 14.6日 **(未達成)**

年次有給休暇の年間取得平均日数は平成27年時点では12.7日でしたが、年々上昇してきており平成30年は14.6日と目標に非常に近い結果となりました。これは全国の市区町村の平均より高い日数です。また、職場での休暇の取得しやすさは8割以上が取得しやすいと答えており、改善されてきています。しかし、働き方改革法案の成立に伴い、平成31年から年次有給休暇の日数のうち年5日については時期を指定して取得させることが義務付けられ、また、本市としても「WLB実現のための生産性向上実行計画」で年15日の取得目標としているため、より一層の取り組みが必要となります。

年次有給休暇の年間取得平均日数

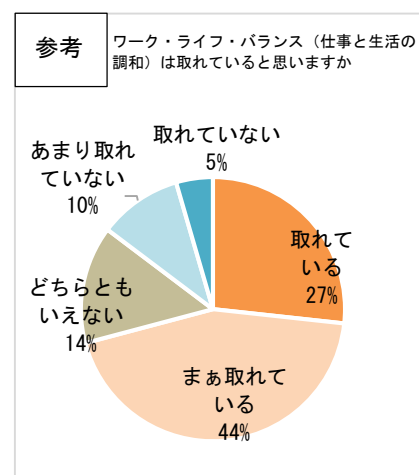
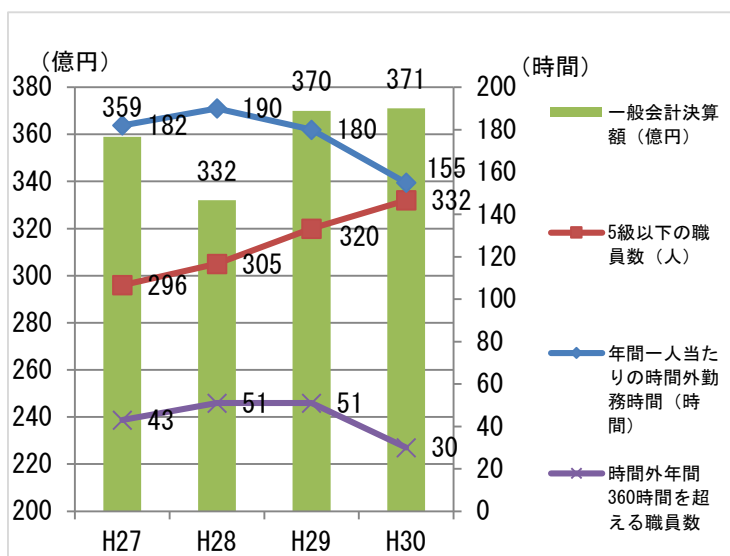


(3) 時間外勤務時間年間360時間超の職員数

目標 0人

平成30年4月1日～平成31年3月31日 実績 30人 **(未達成)**

ワーク・ライフ・バランスについて「取れていない」「あまり取れていない」と回答した人が前計画策定時に比べ、14ポイント減っています。「時間外勤務時間年間360時間を超える職員数」だけでなく、「1人あたりの年間の時間外勤務時間」の減少も影響していると考えられます。



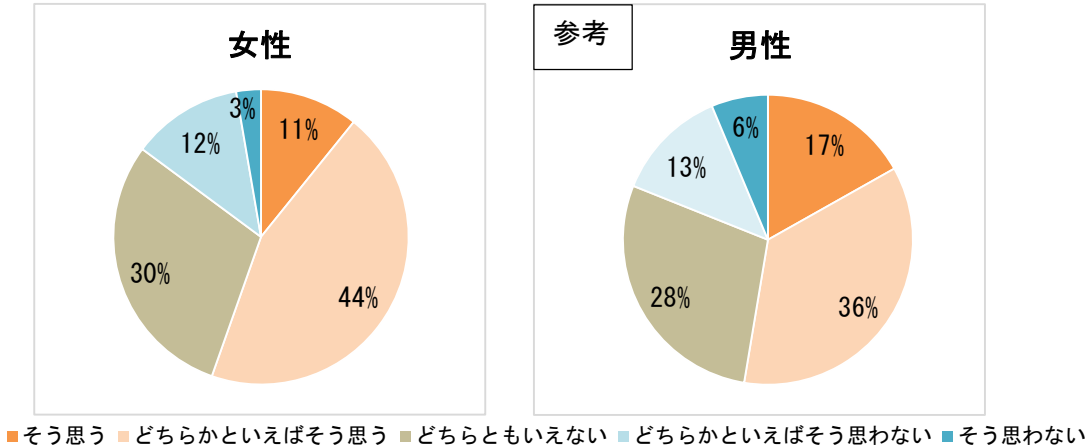
(4) 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合

目標 80%以上

令和2年1月実施アンケート 結果 55% (未達成)

肯定的な回答をした女性は55%、男性は53%でした。女性がやりがいを感じ、活躍することができる職場環境づくりの取組みは、女性だけでなく、誰もが働きやすい職場づくりにつながります。引き続き、女性活躍の取組みを進め、全ての職員のモチベーションアップを目指します。

職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる職員の割合



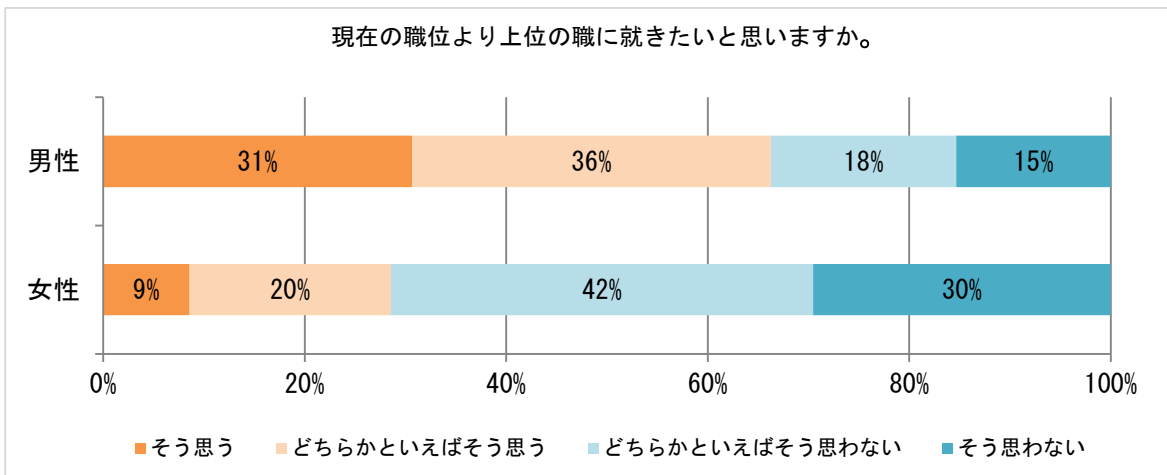
(5) 現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合

目標 50%以上

令和2年1月実施アンケート 結果 29% (未達成)

上位の職位に就きたいと思う割合は、男性の67%に対し、女性は半分以下の29%でした。上位職に就きたくない理由として、男性は「今のままで十分」「仕事の割に給料が上がらない」、女性は「能力に自信がない」「育児や家庭の負担が大きい」という順で多く回答がありました。

現在の職位よりも上位の職に就きたいと思いますか。



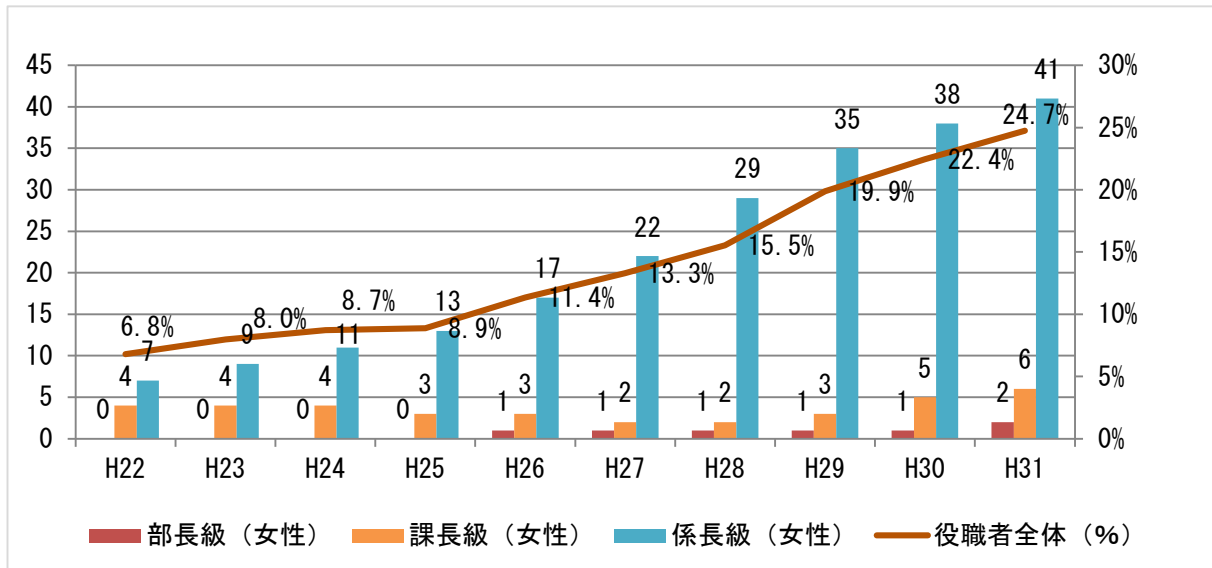
(6) 女性役職者（企画主査以上）の割合

目標 20%以上

平成31年4月1日 現在 24.7% (達成)

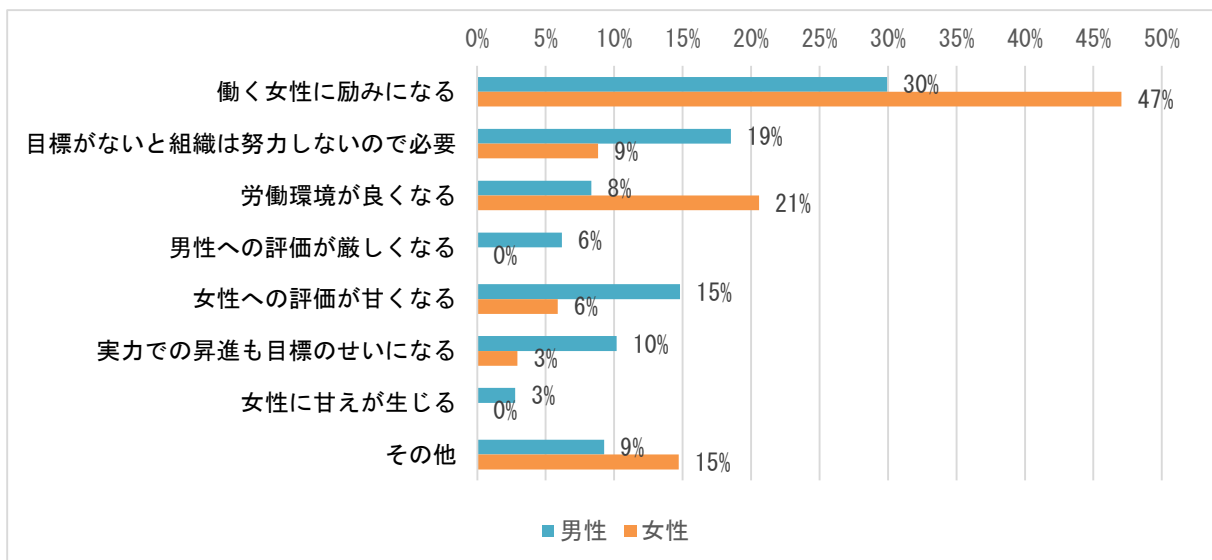
役職者（企画主査以上）に占める女性職員の割合は、平成27年4月時点で13.3%であったものの、役職の適齢期と考えられる40代以上の女性職員が増えてきたことや積極的な登用もあり、ここ数年その割合が高まっています。現在は24.7%まで上昇しており、全職員に対する職員の女性の割合（35.9%）に近くなってきました。

しかし、女性の部長級職員は2人、課長級職員は6人（課長職全体の10%）と、依然として政策形成の場への女性職員の参画率が低い状況が続いています。



参考 女性役職登用数値目標導入についてどう思いますか

職員意識調査で、女性役職登用数値目標導入について聞いたところ、女性は「働く女性の励みになる」「労働環境が良くなる」という肯定的な意見が多くを占める一方、男性職員は「働く女性の励みになる」「目標がないと組織は努力しないので必要」など肯定的な意見も多いものの、「女性への評価が甘くなる」など一部否定的な意見も目立ちました。より一層、女性活躍の目的周知の必要性があります。



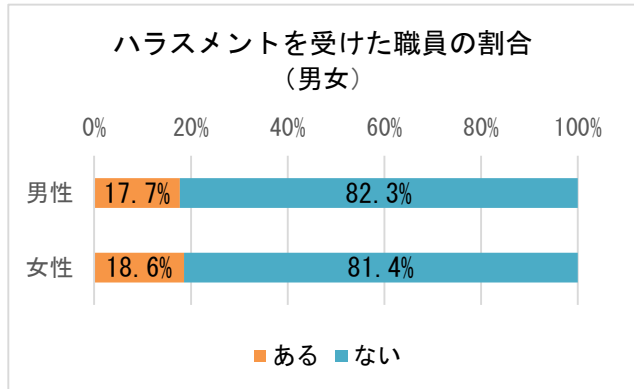
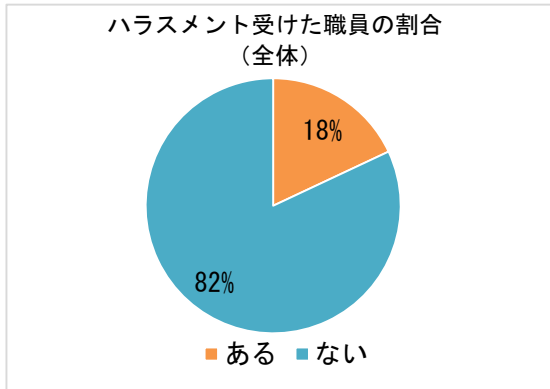
(7) ハラスメントを受けたと感じる職員の割合

目標 0%

令和2年1月実施アンケート 結果 18% (未達成)

直近1年でハラスメント行為を受けたと回答した職員は18%でした。

また、男女間に大きな差はなく、設問に掲げた「セクハラ、パワハラ、アルハラ」以外のハラスメントに関する回答も多かったことから、多様化するハラスメントへの対応含めてより一層の取り組みが必要です。



(8) 職員の多様性※を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合 (※価値観や能力、生活背景など)

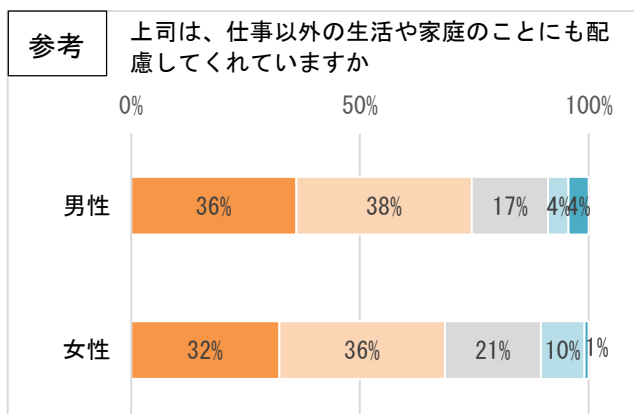
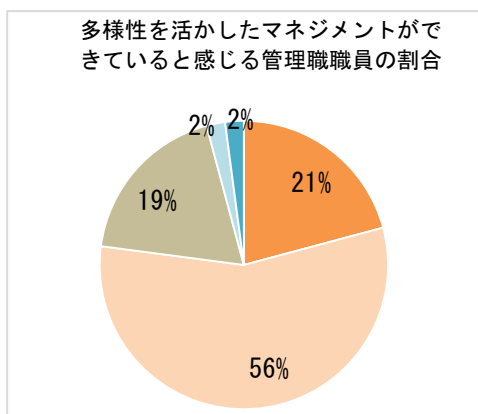
目標 80%以上

令和2年1月実施アンケート 結果 77% (未達成)

多様性を活かしたマネジメントができていると感じる管理職の割合は目標に一步及ばず77%でした。

一方、係員、係長級対象の「上司は仕事以外の生活や家庭のことにも配慮してくれるか」という問いに対しては、男女とも7割程度が肯定的な意見であり、上司と部下の間に大きな意識の乖離はないということがわかります。

職場環境改善のため、より一層の取り組みを進めていきます。



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらともいえない ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない

(9) 女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合

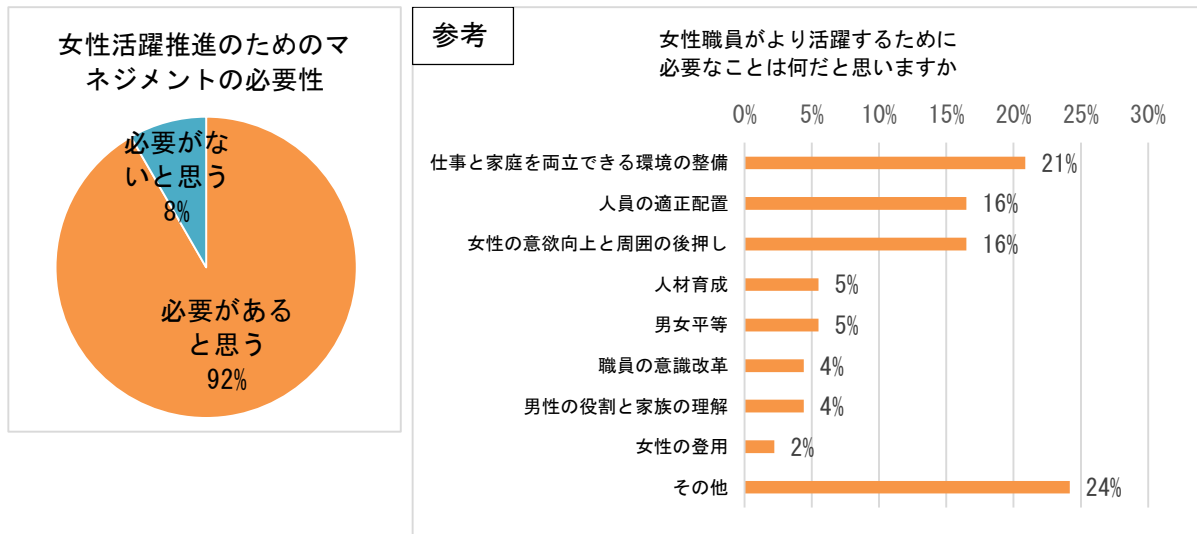
目標 100%

R元年度の結果 92% (未達成)

女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合は92%でした。

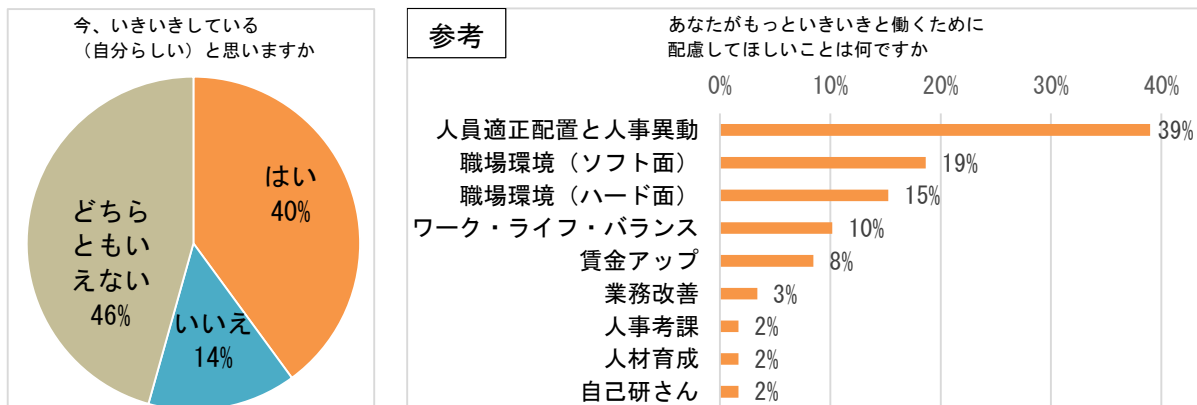
一方、職員意識調査で女性活躍のために必要なことを自由記載で聞いたところ、「ワーク・ライフ・バランスを保てる職場環境」「フレックスタイム制」など「仕事と家庭を両立できる環境の整備」にかかわるものでした。

続いて多かったのは「男女の区別のない配置」「職員に様々な経験をさせること」などの「人員の適正配置」に関するものと、「女性の意識を変える必要がある」などの「女性の意欲向上と周囲の後押し」についての回答でした。



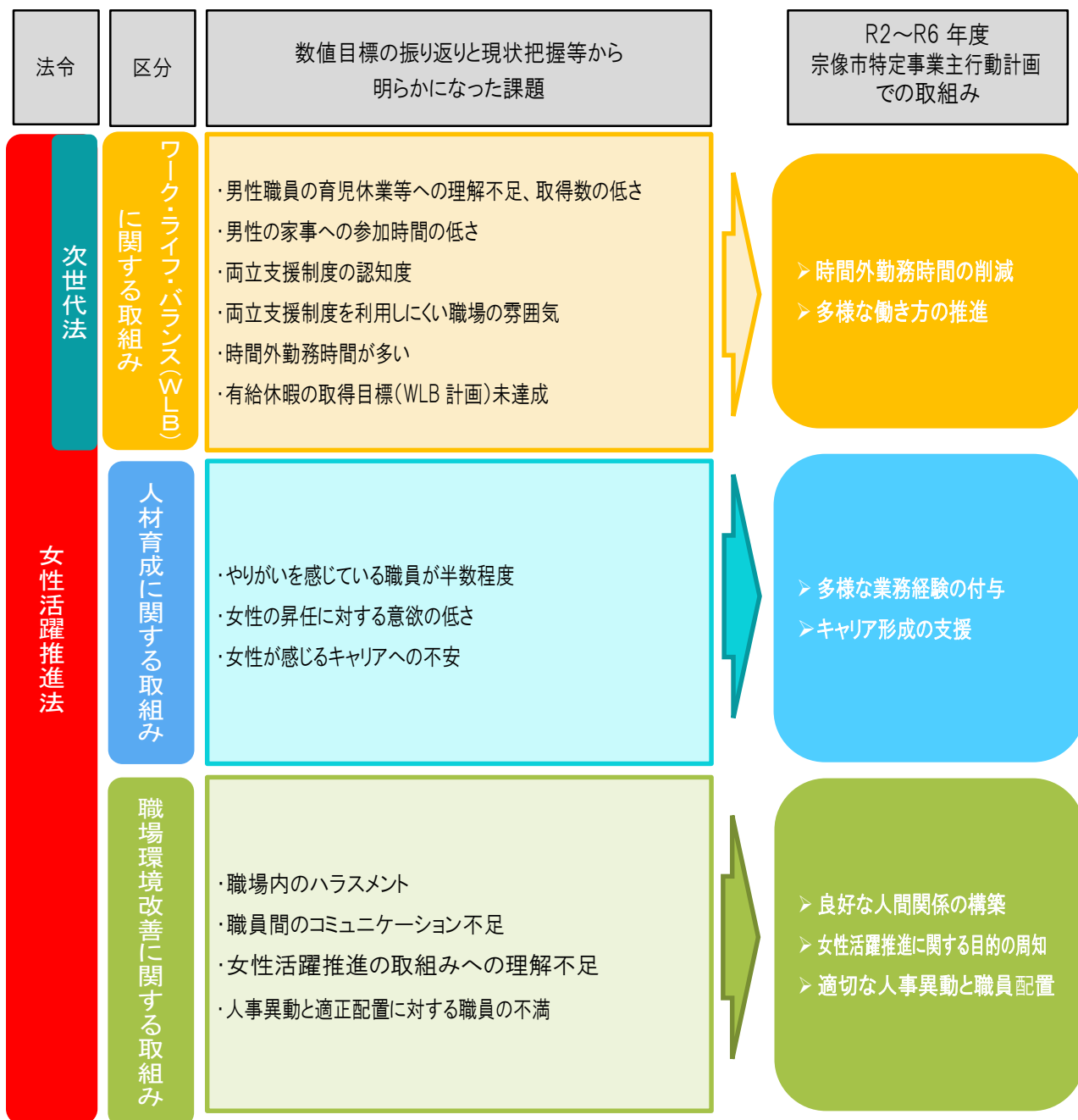
参考 あなたは、今、いきいきしている（自分らしい）と思いますか

「はい」が40%を超えているものの、「どちらともいえない」がそれを上回っています。いきいきと働くために配慮してほしいことについては自由記載で聞いたところ、「人員を増やしてほしい」「仕事量と人員の適正化」などの「人員適正配置と人事異動」についての声が多くありました。



Ⅲ 数値目標と今後の取組み

1 現状分析から明らかになった課題と今後の取組み



2 具体的な取組み内容

前回までの取組みを踏襲しつつ、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため新規取組みを追加し、より一層の女性活躍推進と次世代育成ができる職場環境づくりを進めていきます。

法令	区分	R2～R6 年度具体的取組み
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">次世代法</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">女性活躍推進法</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取組み</p>	<p><u>(1)時間外勤務時間の削減</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務効率化のための研修導入(新規) ・管理職による部下の勤務状況把握の推進(新規) ・定時退庁日の取組みの徹底 ・休日勤務の縮減努力 ・年次有給休暇、夏季休暇の取得目標と取得率の見える化 ・国民の祝日等とあわせた年次有給休暇の取得促進 <p><u>(2)多様な働き方の推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク、フレックスタイム等の導入検討(新規) ・両立支援制度ハンドブックの定期的な改訂・周知 ・育児・介護休業者への職場情報の提供やフォロー研修の実施 ・両立経験のある職員による相談体制(メンター制度)の運用 ・母性保護及び母性健康管理に係る制度や経済的支援の周知徹底 ・育児休業者への適宜面接 ・男性の育児休業の促進(新規) ・育児休業代替職員の適正配置 ・多様な働き方への理解に関する研修の実施(新規)
	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">人材育成に関する取組み</p>	<p><u>(1)多様な業務経験の付与</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女の区別なく、個人の能力・意欲に応じた人員配置 ・個人の適性に応じた業務の割り当てを実施 <p><u>(2)キャリア形成の支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員対象のキャリア形成研修の実施 ・若年層を対象とした早期キャリア形成の研修 ・人材育成ビジョン等に基づいた研修計画の立案(新規)
	<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">職場環境改善に関する取組み</p>	<p><u>(1)良好な人間関係の構築</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェック・職場診断の結果を活用した働きやすい職場環境づくりの推進 ・チーム力向上や組織活性化のための研修等の実施 ・ハラスメントを防止するための啓発活動の実施 ・職員の生活面に配慮しつつも、チーム力を向上させ、生産性の高い成果を出すことの職責を担う管理職研修の実施(新規) <p><u>(2)女性活躍推進に関する目的の周知</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進の理解促進に関する研修の実施(新規) <p><u>(3)適切な人事異動と職員配置</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員調書や面談に基づく職員の生活背景に応じた人事異動 ・部署の業務量に応じた適切な人員配置 ・職員の適性、ポテンシャル、能力などを把握したうえでの人員配置

3 数値目標

現状分析をした結果、策定当初に比べ上昇傾向にあるものの、目標数値の未達成が多くありました。

そのため、前回目標を達成できていないものに関しては同様の目標とします。

達成した「育児休業、部分休業、出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員の割合」は国の育児休業推進を踏まえ、100%とします。また、「女性役職者(企画主査以上)の割合」の目標は、現在の職員構成を勘案し、30%とします。

◆数値目標の達成時期はいずれも令和6年度末とします。

法令	区分	項目	現状	目標
次世代法 女性活躍推進法	ワーク・ライフ・バランス(WLB)に関する取り組み	1. 育児休業、部分休業、出産補助休暇及び育児参加休暇のいずれかを取得した男性職員※の割合 (※当該年度に子どもが生まれた男性職員を対象)	88%	100%
		2. 年次有給休暇の年間取得平均日数	14.6日	15日
		3. 時間外勤務時間年間360時間超の職員数	30人	0人
	人材育成に関する取り組み	4. 職責や職位に応じた業務を任せられ、やりがいを感じる女性職員の割合	55%	80%
		5. 現在の職位よりも上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合	29%	50%
		6. 女性役職者(企画主査以上)の割合	24.7%	30%
	職場環境改善に関する取り組み	7. ハラスメントを受けたと感じる職員の割合	18%	0%
		8. 職員の多様性※を活かしたマネジメントができていると感じる管理職職員の割合 (※価値観や能力、生活背景など)	77%	80%
		9. 女性活躍推進の取組みを必要と感じる管理職職員の割合	92%	100%

4 「女性活躍推進法」に基づく情報公表項目について

女性活躍推進法第15条第3項及び第17条の規定による情報公表項目は以下の7項目とします。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 職員(任期の定めのない職員)の離職率の男女の差
- ③ 職員(時間外手当が支給されない職員を除く)の超過勤務の状況
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 育児休業を取得した職員の割合と男女別の平均取得期間(分布状況)
- ⑦ 出産補助休暇又は育児参加休暇を取得した男性職員の割合と平均取得日数