

次世代育成支援対策推進法に基づく

# 久留米市特定事業主行動計画

【第4期計画】

令和2年度～令和6年度

令和2年7月

令和3年2月(改定)

久留米市 久留米市企業局 久留米市教育委員会  
久留米市議会 久留米市監査委員 久留米市選挙管理委員会  
久留米市公平委員会 久留米市農業委員会

# 目次

## 第1章 はじめに

1	これまでの取組	3
2	第3期計画の総括	4
3	第4期計画策定にあたっての考え方	6

## 第2章 総論

1	計画策定の目的	7
2	計画の位置付け	7
3	計画の対象者	7
4	計画の期間	7

## 第3章 計画の推進体制

1	計画の推進組織	8
2	計画の進捗管理	9

## 第4章 目標と具体的な取組内容

1	次世代育成への関心を高める	10
2	安心して子どもを産み育てる	10
3	誰もが働きやすい職場をつくる	12

# 第1章 はじめに

## 1 これまでの取組

### (1) 次世代法の制定及び当初計画(前期・後期)の取組等

平成15年7月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、「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。)が制定されました。

同法は、国及び地方公共団体を「特定事業主」とし、一事業主としての立場から、職員の子どものための健やかな育成のための計画(特定事業主行動計画)を策定することを求めています。

本市においても、同法に基づき、平成17年度から21年度を前期、平成22年度から26年度を後期として、「久留米市特定事業主行動計画」を策定し、職員の次世代育成、ワーク・ライフ・バランスを推進することを目的に、取組を進めてきました。

### (2) 法延長及び第3期計画の取組等

このような中、国は、次世代育成支援対策を強化するため、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」(平成26年法律第28号)を制定し、10年間の時限立法であった次世代法の有効期限を平成27年4月から平成37年3月(令和6年度)までの10年間延長しました。

法の制定と合わせて改定された「行動計画策定指針」には、次のような趣旨の内容が新たに盛り込まれています。

- ①非常勤職員も取組の対象であること
- ②計画の実施状況を把握・点検できる体制を整えた上で、計画の見直し等を行う計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立すること
- ③子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組を行うこと
- ④一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していくこと

これらを受け、本市においても次世代育成支援対策を強化するため、平成28年度から令和元年度までを計画期間とする特定事業主行動計画【第3期計画】(以下、「第3期計画」という。)を策定して取組を進めてきました。

## 2 第3期計画の総括

第3期計画は、「仕事と家庭の両立」などの実現に向けて、具体的な目標及び取組内容等を設定し、庁内組織による進行管理等を行いながら、全庁的に推進してきました。

第3期計画における主な成果や課題等については、次のとおりです。

### (1) 計画・休暇制度等の認知率等について

項目	目標 (H28年度実績)	R元年度実績
目標① 次世代法に基づく特定事業主行動計画の認知率 100%	100% (61.6%)	68.9%
目標② 出産・子育てに関する休暇制度の認知率100%	100% (90.9%)	95.4%

- ・認知率は目標である100%に達しないものの、一定の向上が認められる。
- ・本市においても、国における働き方改革実行計画が策定された平成29年以降、ワーク・ライフ・バランスの意識が高まってきており、計画の理念や取組等は浸透してきていると言える。

### (2) 育児休業取得・育児参加休暇の取得割合等について

項目	目標 (H26年度実績)	H30年度実績
目標③ 育児休業を取得した女性正規職員の割合	100% (100%)	100%
目標④ 育児休業を取得した男性正規職員の割合	15% (3.4%)	15.4%
目標⑤ 妻の出産休暇、育児参加休暇を取得した男性正規職員の割合	100% (89.7%)	95.4%

- ・女性職員の育児休業の取得割合は、計画期間における全年度で100%取得を達成している。
- ・男性職員の育児休業の取得に関して、個々の職員又は職場任せになっていた状況を改善するため、平成30年度から、職員が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進することを目的として、新たに「仕事と子育て両立支援プログラム」を開始した。この結果、平成30年度は15.4%と目標を達成し、休暇の取得割合も伸びている。
- ・妻の出産休暇、育児参加休暇を取得した男性正規職員の割合も向上している。

### (3) 時間外勤務縮減について

項目	目標	H30 年度実績
目標⑥ 正規職員 1 人あたりの時間外勤務 時間数	H 2 6 年度比 ▲ 1 0 . 0 %	H 2 6 年度比 ▲ 1 3 . 2 %
目標⑦ 非常勤職員 1 人あたりの時間外勤務 時間数	H 2 6 年度比 ▲ 1 0 . 0 %	H 2 6 年度比 + 4 . 8 %

- ・ 正規職員については、取組による一定の効果が現れている。更なる縮減のための手立ての検討が必要
- ・ 非常勤職員については、平成 26 年度時点と現時点では任用形態ごとの人数の変動など、状況が異なっており単純な比較はできない。各職場に対して非常勤職員に係る目標の浸透を図ることはもちろんのこと、正規職員と非常勤職員との事務分担のあり方等の分析や見直し等が必要

### (4) 休暇の取得促進について

項目	目標 (H26 年度実績)	H30 年度実績 [参考：平均取得日数]
目標⑧ 年次有給休暇を 10 日以上取得した正規職員の割合	8 0 % (46.9%)	5 4 . 9 % [11.6 日]
目標⑨ 年次有給休暇を初年度付与日数の半分以上取得した非常勤職員の割合	8 0 % (84.2%)	8 4 . 6 % [12.2 日]

- ・ 正規職員の年次有給休暇の平均取得日数は 11 日を超えている一方、10 日以上取得した割合が低迷している要因として、職員や職場により取得日数の偏りが大きいことが挙げられる。
- ・ 今後については、取得日数が年間 5 日未満にとどまっている、特に取得が少ない職員をはじめとして、全体的な底上げを図るために、積極的な休暇取得に繋がるような分かりやすい目標設定や継続的な周知等が必要となる。
- ・ 休暇の取得の意義や効用等について、研修等による啓発を行うとともに、全庁的に取得しやすい環境づくりのための仕組みを作る必要がある。

### 3 第4期計画策定にあたっての考え方

令和2年度から、次世代法の有効期限である令和6年度までを計画期間とする特定事業主行動計画【第4期計画】（以下、「第4期計画」という。）の策定にあたっては、次の考え方を基本とします。

- (1) 第4期計画の骨子や構成等については、国の策定指針に大きな変更がないことから、基本的に第3期計画を踏襲することとします。
- (2) 第4期計画の目標と取組等については、国を挙げて取組が進められている働き方改革や、国や他の地方公共団体等の動向、また、本市で推進しているe-市役所の展開等を踏まえ、必要となる拡充・見直しや新規設定などを適切に行うこととします。

## 第2章 総論

### 1 計画策定の目的

本計画では、次世代育成の推進はもとより、複雑化・高度化する業務を限られた人員で遂行する中であって、職員1人ひとりが、いきいきとやりがいを持ち、また、お互いの事情を理解し、助け合い、尊重し、感謝の気持ちを持って充実した職業生活と家庭生活双方を送れる職場環境の形成を目的としています。

### 2 計画の位置付け

本計画は、次世代法に基づく特定事業主行動計画として策定します。

### 3 計画の対象者

本計画は、本市の常勤職員（再任用フルタイム勤務職員、任期付フルタイム勤務職員を含む。）及び非常勤職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、会計年度任用職員）を対象とします。

ただし、久留米市立高等学校の教育職員を除きます。

### 4 計画の期間

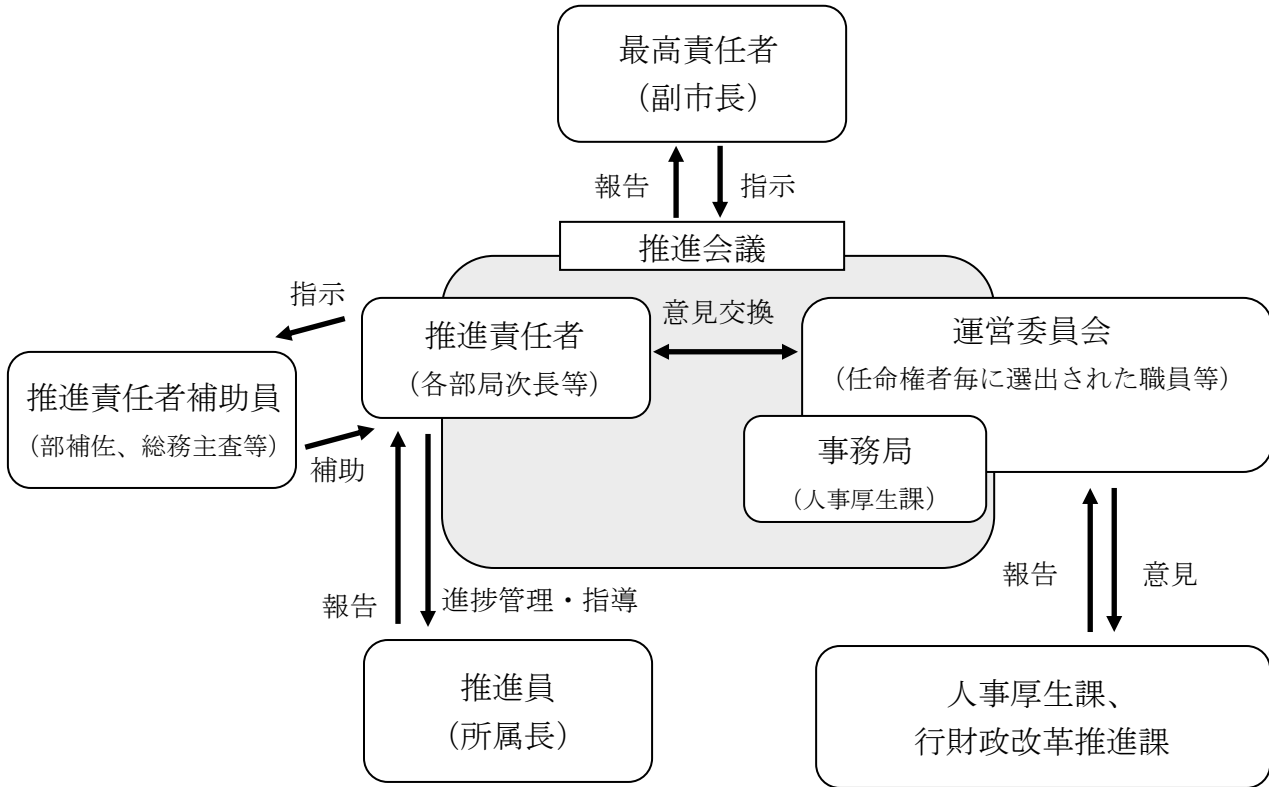
次世代法は、平成17年4月1日から令和7年3月31日までの時限立法です。

本計画については、上記期間のうち令和2年度から令和6年度までを計画期間とします。

### 第3章 計画の推進体制

次のとおり、計画の推進組織と進捗管理手法を整備し、計画を確実に推進します。

#### 1 計画の推進組織



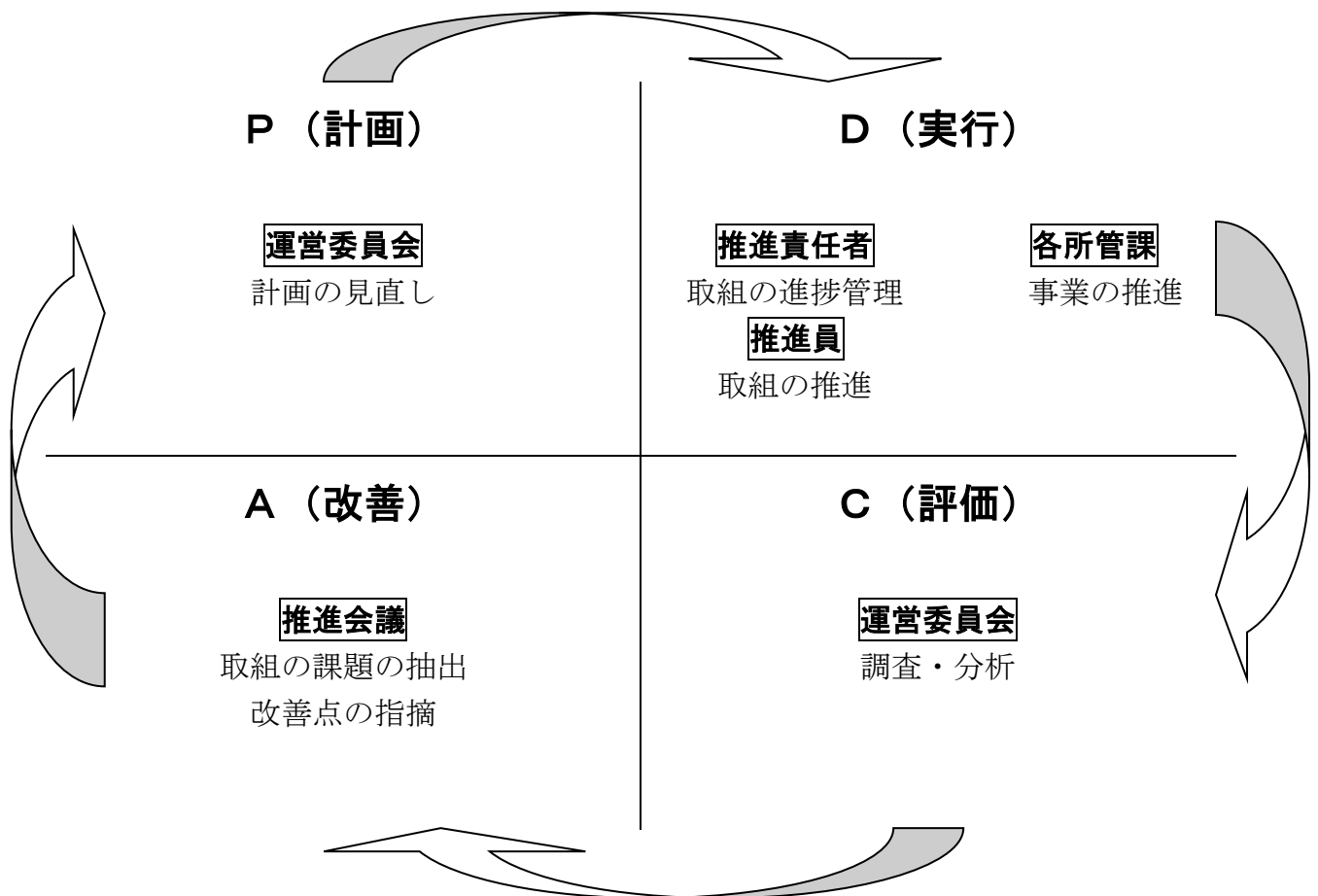
#### 【各組織の役割】

組 織	役 割
推 進 会 議	取組の課題の抽出、改善点の指摘 ※メンバーは推進責任者及び運営委員会の委員の中から選出 前計画の推進会議からメンバー及び役割を変更
推 進 責 任 者	部局内における取組の進捗管理
推進責任者補助員	推進責任者の補助
推 進 員	所属内における取組の推進
人 事 厚 生 課 行 財 政 改 革 推 進 課	次世代育成に関する全庁的な事業の推進
運 営 委 員 会	全庁的な取組状況の調査、計画の見直し



## 2 計画の進捗管理

前記各組織の役割に基づき、次のとおり計画（P）・実行（D）・評価（C）・改善（A）のサイクル（PDCAサイクル）を確立します。



## 第4章 目標と具体的な取組内容

### 1 次世代育成への関心を高める

次世代育成について、全職員が自分のことと捉え、全庁的に取組を進めていくには、まず、次世代育成への関心を高めることが大切です。そこで、次世代育成への関心を高めるために、次の取組を行います。

#### (1) 次世代法に対する関心を高める

##### ①次世代育成に関わる社会の取組についての情報発信

- ・人事厚生課は全職員に対し、次世代育成に関わる社会の取組について、育児の日メール等を使って情報を発信します。

#### (2) 次世代法に基づく特定事業主行動計画に対する関心を高める

##### ①次世代法に基づく特定事業主行動計画に関する研修の実施

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は全職員に対し、次世代法に基づく特定事業主行動計画の推進につながる研修を実施します。

##### ②次世代育成に関する体験談の発信

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は全職員に対し、次世代法に基づく特定事業主行動計画の推進につながるよう、様々な立場の職員による子育てに関する体験談を発信します。

##### ③事業主としての市の取組状況についての情報発信

- ・人事厚生課は、全職員に対し、事業主としての市の取組状況について、育児の日メール等を使って情報を発信します。

### 2 安心して子どもを産み育てる

次世代育成のために重要となる、全職員で安心して子どもを産み育てることができ職場環境を整備するため、次の取組を行います。

#### (1) 出産・子育てに関する休暇に対する職員の理解の向上

##### ①休暇制度に関する研修の実施

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は全職員に対し、研修や部間会議等により、休暇制度に関する周知等を継続的に行います。
- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は管理監督職に対し、マネジメントに関する研修を実施します。

## ②子育て支援ハンドブックを使った休暇制度の周知

- ・人事厚生課は、休暇制度の活用事例を記載した子育て支援ハンドブックを適宜更新します。

## (2) 出産・子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境の整備

### ①仕事と子育て両立支援プログラムの実施

- ・「仕事と子育て両立支援プログラム」に基づき、チームリーダーは、出産前・職場復帰前・職場復帰後の各段階において、子が生まれる予定の職員(以下「対象職員」という。)と面談を行い、休暇の取得予定や業務引き継ぎ等について話し合います。
- ・対象職員は、利用する休暇や取得予定等を検討の上、「育児プランシート」を作成して面談に臨みます。
- ・チームリーダーは、面談を踏まえ、対象職員の希望する働き方と職場の実状を踏まえた業務分担や配慮を適切に実施するために「両立プランシート」を作成します。
- ・推進員は、チームリーダーから報告を受けた両立プランシートの内容を確認して、各部総務等を通じて、人事厚生課に提出します。

### ②安定的な業務遂行体制の構築

- ・人事厚生課は、安定的な代替職員確保の手法について検討します。
- ・推進員及びチームリーダーは、非常勤職員についても子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境の整備を行います。

### ③出産・子育てに関する休暇を取得中の職員がより円滑に職場復帰するための手法の検討

- ・人事厚生課は、出産・子育てに関する休暇を取得中の職員がより円滑に職場復帰するための手法を検討します。

《目標①》 育児休業を取得した男性常勤職員の割合 50%
------------------------------

《目標②》 妻の出産休暇、育児参加休暇を取得した男性常勤職員の割合 100%
--

## (3) キャリア形成の支援

### ①長期休暇中の職員のスキルアップ策の検討

- ・人事厚生課及び行財政改革推進課は、長期休暇中の職員に対する自己啓発の促進、研修を充実させます。

### 3 誰もが働きやすい職場をつくる

子育て期の職員が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場と言えます。支えるばかり、支えられるばかりではなく、お互いの私生活も尊重し、支えあうことのできる職場環境を目指します。

また、子育てにより時間的な制約がある職員が、十分に能力を発揮できるようにするため、国の働き方改革の動向等を踏まえて、取組を行うこととします。

#### (1) 長時間労働の抑制

##### ① 定時退庁の取組の実施

- ・推進員及びチームリーダーは、所属職員に対し、毎週水曜日及び毎月19日の定時退庁日の取組の徹底を図ります。
- ・推進責任者は、部局内の各課の定時退庁の状況を確認した上で、推進員に助言・指導を行います。

#### (2) 働き方の見直し

行財政改革推進課（行政改革推進本部）は、職員の働き方の見直しと事務の効率化等について検討を進めます。

《目標③》 常勤職員1人あたりの時間外勤務時間数 令和元年度比 10%以上減*
--

《目標④》 非常勤職員1人あたりの時間外勤務時間数 令和元年度比 10%以上減*
---

※時間外勤務時間数の削減目標は、今後の本市における事務事業の見直し状況や、働き方改革への取組状況等を考慮し、毎年、推進会議の意見等を踏まえて決定します。

#### (3) 年次有給休暇等の取得促進

##### ① 年次有給休暇等の取得促進の機運醸成

- ・推進責任者及び推進者をはじめとした管理職は、率先して年次有給休暇等を取得します。
- ・推進員及びチームリーダーは、計画的な年次有給休暇等の取得促進のために、休暇取得予定表を作成し、取得の進捗管理を行います。

##### ② 事務分担の見直し等

- ・推進員及びチームリーダーは、職員の状況に応じて、課内及びチーム内の事務分担を適宜見直します。
- ・職員は、日頃から他の職員と情報の共有、業務の標準化（マニュアル化）に努めるとともに、休暇取得の際は事務引継ぎを行います。

《目標⑤》 年次有給休暇と夏季休暇を合計12日以上取得した常勤  
職員の割合 90%

《目標⑥》 年次有給休暇を初年度付与日数の半分以上かつ夏季休暇  
を全て取得した非常勤職員の割合 90%

#### (4) 多様で柔軟な働き方の推進

子育てにより働く時間や場所に制約がある職員が、より柔軟に勤務を行うことができるよう、ICTを活用した在宅勤務や時差出勤等の検討等を行います。