

# 多久市特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

多 久 市 長  
多久市教育委員会  
多久市議会議長  
多久市代表監査委員  
多久市選挙管理委員会  
多久市農業委員会

## 目 次

1	はじめに	1
2	計画の概要	2
	1 根拠法令	
	2 計画期間	
	3 計画の策定者・推進体制	
3	現状と課題	3
4	仕事と子育てを両立できる職場づくり	6
	1 出産・育児に関する制度の周知徹底	
	2 出産・育児に関する制度を活用しやすい職場環境の整備	
	3 男性職員の育児参加の推進	
5	ワークライフバランスの推進	7
	1 ワークライフバランス推進強化の取組み	
	2 年次有給休暇の取得促進	
	3 時間外勤務の縮減	
	4 多様な働き方が実現できる職場づくり	
6	女性職員の活躍推進	9
	1 女性職員のキャリア形成支援	
	2 女性管理職・監督職の登用	
	3 ハラスメントのない職場づくり	
	4 健康上の特性を理解し、配慮できる職場づくり	

# 1 はじめに

急速な少子化の進行や家庭・地域環境の変化などに伴い、将来を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を社会全体で整備することを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成推進法」という。)が制定されました。

本市においては、行政機関という立場から地域における次世代育成支援対策を進めるために、市全体の行動計画にあたる「多久市子育て支援計画」を策定するとともに、本市職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、平成17年4月に「多久市特定事業主行動計画」を策定し、これまでの間、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできたところです。

また、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、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」(以下「女性活躍推進法」という。)が制定されたことに伴い、平成28年3月に女性活躍推進法に基づく特定事業主計画を策定し、女性職員の活躍を推進してきました。

今回は、社会的な共働き家庭の増加などの社会的背景により、仕事と家庭生活を両立できるような職場環境を整備することや、そういった中で、女性が活躍できる社会を実現することをより一層推進していく必要があることから、次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的にした多久市特定事業主行動計画を策定しました。

仕事と家庭の両立を図り、女性が活躍できる社会の実現のためには、制度や体制の構築はもとより、全ての職員が、支え合い助け合いながら、仕事にやりがいを持ち、能力を発揮しながら働き続けられる職場づくりを実現していくことがとても重要です。本計画に掲げる取り組みを推進し、多久市で働きたい・働き続けたいと思えるような魅力ある職場を目指します。

## 2 計画の概要

### 1 根拠法令

#### ① 次世代育成支援対策推進法(次世代育成推進法)

将来を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を社会全体で整備することを目的として、平成15年7月に制定

【計画期間】当初：平成27年3月までの時限立法

現在：令和17年3月まで延長

#### ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

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ことを目的として、平成27年9月に制定

【計画期間】当初：令和8年3月までの時限立法

現在：令和18年3月まで延長

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

次世代育成推進法と女性活躍推進法は、どちらも仕事と生活の調和を目指すものであり、密接な関係があることから、一体的な取り組みを推進する必要があります。

### 3 計画の策定者・推進体制

本計画は、多久市における全任命権者(市長、教育委員会、市議会議長、代表監査委員、選挙管理委員会、農業委員会)により策定しています。本計画の推進にあたっては、全任命権者が相互に協力し合うとともに、進捗状況を管理し、年度毎に進捗状況をホームページで公表します。

### 3 現状と課題

#### 1 育児休業取得状況

##### ① 育児休業取得率

		R2	R3	R4	R5	R6
男性	対象者(人)	4	4	3	4	9
	取得者(人)	1	2	1	2	4
	取得率(%)	25.0	50.0	33.3	50.0	44.4
女性	対象者(人)	4	7	1	1	1
	取得者(人)	4	7	1	1	1
	取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

##### ② 男性職員の育児休業取得期間の状況(人)

	育休 取得者	1日 ~14日	15日 ~1月	1月超 ~2月	2月超 ~3月	3月超 ~6月	6月超 ~1年	1年超
R2	1						1	
R3	2		1	1				
R4	1		1					
R5	2			1			1	
R6	4	1	1			1	1	
計	10	1	3	2	0	1	3	0

- 女性職員の育児休業の取得率は、100%となっています。
- 男性職員の育児休業については、平成14年度に1名、平成30年度に1名と、令和元年以前は2名しか取得していませんでしたが、令和2年以降、対象者は少ないものの、毎年1名は取得している状況です。
- 男性職員の育児休業取得者10名のうち、6名が1か月を超えた期間の育児休業を取得しており、取得率の状況からしてみても、育児に対する意識が高くなっていることが伺えます。

## 2 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得状況(人)

	R2	R3	R4	R5	R6
対象者	4	4	3	4	9
配偶者出産休暇取得者	3	3	3	4	8
うち3日間全部取得者	3	3	2	3	4
育児参加休暇取得者	0	1	0	3	3

- 配偶者出産休暇を取得せず、年次有給休暇を取得した職員や育児休業を取得した職員がいたので、今まで以上に配偶者出産休暇制度の周知徹底と取得促進をする必要があります。
- 育児参加休暇は、令和4年10月から取得期間(生後8週まで⇒生後1年後まで)が拡大されたことにより、出生後すぐの取得ではなく、1年間で計画的に取得したいとの声がありました。

## 3 年次有給休暇取得状況

### ① 取得率(%)

	R2	R3	R4	R5	R6
本庁	22.5	23.7	23.4	30.4	34.6
病院※	40.8	38.1	32.9	38.4	39.0
全体	27.1	27.4	25.9	32.6	35.8

### ② 平均取得日数(日)

	R2	R3	R4	R5	R6
本庁	7.9	8.3	8.2	10.5	12.1
病院※	13.0	12.2	11.1	13.9	13.8
全体	9.3	9.4	9.0	11.4	12.6

- 病院職員の取得率・取得日数ともに、本庁職員より多い状況でした。
- 令和5年以降、本庁職員の取得率は30%を超え、取得日数も10日間を超えましたが、依然として少ない状況です。

#### 4 時間外勤務の状況

	R2	R3	R4	R5	R6
月平均(時間)	8.8	11.6	9.3	10.2	11.4
年間平均(時間)	105.0	139.7	111.8	122.9	137.1
月 100 時間超(人)	0	2	2	1	9
年間 360 時間超(人)	3	15	4	7	6

※派遣職員・病院職員を除き、選挙・災害対策配備を含む

- 令和3年度は8月の豪雨による災害対策配備や災害復旧事業により、令和6年度は国民スポーツ大会等の従事のため、増加しています。
- 選挙や国民スポーツ大会に従事した場合に、月100時間を超える時間外勤務が発生しています。

#### 5 管理職における女性職員の割合(%)

	R2	R3	R4	R5	R6
本庁	7.7	11.5	12.0	12.0	20.8
病院※	25.0	25.0	33.3	33.3	50.0
全体	10.0	13.3	14.3	14.3	25.0

- 令和2年度は10%を超えていませんでしたが、令和3年度から女性管理職が増え10%を超えています。
- 令和6年度はさらに増え、20%を超えています。

※市立病院の医療職職員は、令和7年7月より多久小城医療企業団に移行しています。

## 4 仕事と子育てを両立できる職場づくり

### 1 出産・育児に関する制度の周知徹底

- ◆庁内グループウェアに掲載している、出産・育児に関する制度をまとめた「多  
久市職員両立支援ハンドブック」を用いて、各種制度の周知徹底を図ります。

### 2 出産・育児に関する制度を活用しやすい職場環境の整備

- ◆父親・母親になる職員に対し、各種制度の活用を推進します。
- ◆安心して育児休業等を取得できるよう、産前産後休暇や育児休業などを取得  
した職員の代替職員の確保に努めます。
- ◆職場復帰後における仕事と子育ての両立を職場全体で支援するとともに、各  
種制度についての理解を深め、職員の状況に応じた働き方を考えられるよう  
支援します。

### 3 男性職員の育児参加の推進

- ◆父親となる職員に対して、配偶者出産休暇（配偶者の出産をサポートする特  
別休暇）と、育児参加休暇（職員の妻が出産する場合に、出産予定日の6週  
前から出産後1年の間に出産にかかる子または小学校就学前の子の育児の  
ために取得できる特別休暇）の取得を促進します。
- ◆対象となる男性職員に対し、育児休業の制度や手続きについて説明し、育児  
休業取得の促進と育児休業期間の長期化を推進します。

#### 【数値目標】

- ① 配偶者出産休暇の取得率：**100%** かつ 取得者全員の**3日間完全取得**
- ② 男性職員の育児休業取得率：**100%**
- ③ 女性職員の育児休業取得率：**100%**
- ④ 男性職員の育児休業取得者のうち取得期間が1か月超のもの：**75%以上**

## 5 ワークライフバランスの推進

### 1 ワークライフバランス推進強化の取組み

◆令和6年6月の経営会議において取り組むことと決定した「ワークライフバランスの推進強化」の取組みを推進します。特に、毎年6月から10月を「ワークライフバランス推進強化期間」とし、その期間において、夏季休暇の完全取得や年次有給休暇等の10日間分の取得などに取り組めます。

≪具体的な「ワークライフバランスの推進強化」取組み内容≫

#### ① WLB(ワークライフバランス)管理職となる

管理職が、ワークライフバランスの理解を促進し、職場での適切な業務管理、職員の健康管理などを率先して実践する「WLB 管理職」になります

#### ② 積極的にコミュニケーションを図る

互いの事情に配慮したり、協力体制を構築できる、いわゆる「風通しの良い職場風土」を形成するため、職場内で積極的にコミュニケーションを図ります

#### ③ 職場ぐるみで生産性を高める

仕事の効率・生産性を高めることの意義を理解し、業務を行うことにより、職場のコミュニケーションの強化や仕事をカバーし合える関係を促進します

#### ④ 「よく働き、よく休む」を習慣化する

管理職は、職員の「帰れない」「休めない」などの理由を取り除くことに努め、すべての職員が「休み」の効果をもっと感じ、「休み」を明日の成果につなげます

### 2 年次有給休暇の取得促進

◆仕事と家庭生活の両立支援のため、年次有給休暇の取得促進を図ります。

◆週休日や国民の祝日、夏季休暇等と連続して年次有給休暇を取得するなどして、連続した休暇の取得を推進します。

### 3 時間外勤務の縮減

◆「毎日がノー残業デー」という意識を持ち、定時退庁に努めます。特に、ワーク

ライフバランス推進強化期間(6月から10月)は、ノー残業デーの推進強化に取り組めます。

- ◆月45時間以上の時間外勤務をした職員には、疲労等による精神的な影響を考慮し、メンタルヘルス相談を勧奨します。
- ◆すべての職員が合理的・効率的な業務遂行を図ります。特に、管理職については、所属職員の業務の進捗状況を把握し、効率的な業務遂行を支援します。

#### 4 多様な働き方が実現できる職場づくり

- ◆出産や育児だけではなく、介護や障害などの様々な制約をもって働く職員を含む全職員が十分にその能力を発揮できるよう、職員の理解を深め、働きやすい職場づくりを推進します。
- ◆部分休業や早出遅出制度、テレワークなどの各種制度の周知を図るとともに、利用促進に努め、多様な働き方が実現できるよう支援します。

#### 【数値目標】

- ⑤ 職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数：**15日以上**
- ⑥ 職員一人あたりの年間平均の時間外勤務時間数：**100時間以内**
- ⑦ 1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数：**0人**

## 6 女性職員の活躍推進

### 1 女性職員のキャリア形成支援

- ◆自治大学校や市町村アカデミー等の研修に積極的に参加させます。
- ◆幅広い職務経験やリーダーシップ、マネジメント力の育成を意識した人事配置を行います。
- ◆係長級以上の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

### 2 女性管理職・監督職の登用

- ◆女性職員が政策の方針決定過程に参画できる機会を拡充するため、積極的に女性職員の管理職・監督職への登用を行います。
- ◆庁内における会議において、積極的に女性職員を参加させ、女性職員が意見を言える場を創出します。

### 3 ハラスメントのない職場づくり

- ◆職場におけるあらゆるハラスメントを防止することにより、良好な職場環境を確保し、女性が活躍できる職場づくりを推進します。

### 4 健康上の特性を理解し、配慮できる職場づくり

- ◆男女に関わらず、お互いの健康上の特性を理解し、プライバシーを保護しつつ、配慮できる職場づくりを推進します。特に、女性については、就労への影響が大きいため、休暇制度の周知や相談しやすい体制の整備に努めます。

#### 【数値目標】

- ⑧ 女性管理職の割合：**25%以上**