

第3次

唐津市特定事業主行動計画

～仕事と家庭の両立支援と女性の活躍推進プラン～

令和7年3月

唐津市長

唐津市議会議長

唐津市教育委員会

唐津市選挙管理委員会

唐津市代表監査委員

唐津市農業委員会

唐津市水道事業、工業用水道事業
及び下水道事業管理者

唐津市消防長

唐津市モーターボート競走事業管理者

～ 目 次 ～

1	はじめに.....	1
2	計画の概要.....	2
	(1) 目的.....	2
	(2) 計画の期間.....	2
	(3) 計画の策定者.....	2
	(4) 計画の推進体制.....	2
3	第2次唐津市特定事業主行動計画の評価.....	3
4	第3次唐津市特定事業主行動計画の目標と取り組み.....	4
	(1) 仕事と子育ての両立(次世代育成支援).....	5
	(2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス).....	6
	(3) 女性職員の活躍推進.....	8

1 はじめに

急速な少子高齢化が進む中、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するために、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」、そして、平成27年8月に制定された「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）」を受け、本市では平成27年度から令和7年度までを計画期間とする「第2次唐津市特定事業主行動計画（以下、「第2次計画」という。）」を平成27年4月に策定し、事業主として職員の仕事と家庭の両立及び女性職員の職業生活における活躍を推進する取り組みを行ってきました。

その後、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、男性職員の育児休業取得率の目標が大幅に引き上げられました。また、令和6年5月に公布された「次世代育成支援対策推進法」の一部改正では、共働き・共育て推進が方針の柱になるとともに、地方公共団体に向けては、政府目標を踏まえた新たな目標設定を行うよう通知があったところです。

これらを踏まえ、本市では今回、第2次計画の計画期間を短縮し、令和7年度を開始年度とする「第3次唐津市特定事業主行動計画」を策定しました。

職員が、自身のライフステージに合わせて意欲的に仕事に取り組み、十分な能力を発揮する環境づくりのためには、仕事と家庭の両立支援制度を活用するとともに、柔軟な働き方を積極的に取り入れるなど職場をあげて支援していく必要があります。また、職場環境を整備することは、職員のやりがいや活躍推進、組織全体の活性化につながると考えます。

本計画を実行していくためには、各種制度や体制を構築するとともに、職員一人ひとりの意識改革が必要です。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向け、安心とゆとりをもって仕事ができるよう環境づくりを行い、仕事と家庭生活がより一層充実したものとなるよう、職員が共に支え合いながら職場環境の整備に取り組んでいきましょう。

2 計画の概要

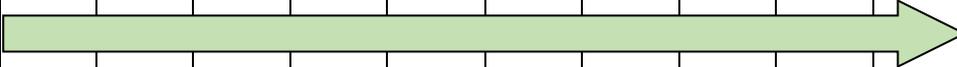
(1) 目的

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「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）」に基づき策定するものです。

職員一人ひとりが職業生活と家庭生活の両立が可能となる職場環境づくりを目指し、また女性の職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とします。

(2) 計画の期間

本計画は令和7年度から令和16年度までの10年計画とします。

年度	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
計画期間 10年間										
					中間 評価					最終 評価

(3) 計画の策定者

本計画は、任命権者である唐津市長、唐津市議会議長、唐津市教育委員会、唐津市選挙管理委員会、唐津市代表監査委員、唐津市農業委員会、唐津市水道事業、工業用水道事業及び下水道事業管理者、唐津市消防長、唐津市モーターボート競走事業管理者により策定しています。

(4) 計画の推進体制

次世代育成支援対策の効果的な推進及び女性の職業生活における活躍を推進していくため、唐津市特定事業主行動計画策定推進委員会において、計画の実施状況や職員のニーズを把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 第2次計画の評価

計画年度を令和7年度までとしていた第2次計画の見直しを1年早く行うため、中間評価（令和元年度）において掲げた目標について、令和5年度の実績をもって最終評価とします。

取組項目	目 標	中間評価		最終評価	
		平成30年度 実績	令和7年度 目標	令和5年度 実績	
出産から育児休業終了までの 環境の整備等	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	79.5%	100%	89.2%	
	男性職員の育児参加休暇の取得率	10.3%	20%	78.4%	
	育児休業の取得率	男性	0%	5%	27.0%
		女性	100%	100%	100%
時間外勤務の 縮減	職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数を平成30年度実績比で10%減	125 時間	112 時間	100 時間	
取得の促進 休暇の	職員一人当たりの年次休暇の取得率 (平均取得日数)	55.5% 11.1 日	65% 13 日	64.0% 12.8 日	
キャリア形成 女性登用及び	管理職に占める女性職員の割合	10.3%	16%	12.5%	

4 第3次唐津市特定事業主行動計画の目標と取り組み

目 標

1. 男性職員の配偶者出産休暇の取得率 100%
2. 男性職員の育児参加休暇の取得率 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率 2週間以上 85%
5. 職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間
令和5年度実績比で10%減らす ⇒ 90時間
6. 職員一人当たりの年次休暇の取得率 70%
(平均取得日数14日)
7. 管理職に占める女性職員の割合 20%

第3次 唐津市特定事業主行動計画

(1) 仕事と子育ての両立
(次世代育成支援)

目標1~4

(2) 仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)

目標5、6

(3) 女性職員の活躍推進

目標7

(1)仕事と子育ての両立(次世代育成支援)

第2次計画の最終評価では、男性職員の育児参加休暇、育児休業の取得率については、年々上昇しており、目標値に達しています。男性の家事・育児参加の機会が増えていることを表しています。

一方でこれらの休暇を取得しなかった理由として「取得する必要がなかった」に次いで、「業務が多忙」「職場に迷惑をかける」「制度を知らなかった」「職場の雰囲気がつらい」が上位にあることが職員アンケートで分かりました。

特に育児休業については、「経済的な不安定さ」から、取得をためらう等、取得しなかったとの意見も多くありました。

さらに次世代育成支援対策は、社会全体で協力して取り組むべき課題との認識のもと、職員は地域における子育て支援活動への積極的な参加が期待されます。

方針

職員が安心して妊娠、出産を迎え、新しい命の誕生や子育ての喜びを実感できる職場環境づくりを目指します。

【取り組み内容】

①妊娠出産・育児に関する制度の周知の徹底

- ・『仕事と家庭の両立支援ハンドブック』を用い、特別休暇等の周知徹底に努めます。
- ・特に父親となる男性職員においては、“ハローパパウィーク”※の取得を促し、積極的な子育て参加を促進します。

※ハローパパウィーク…子どもが生まれた男性職員が、特別休暇と年次休暇等を組み合わせて、連続する1週間の子育てに係る休暇を取得する取り組み

- ・出産費用の給付や育児休業に関する収入シミュレーションを用いるなどして、経済的不安の軽減に努めます。

②子育て支援を意識した(制度を活用しやすい)職場環境の整備

- ・職員は自身やパートナーの妊娠が判明し、休暇等の取得について家族と相談の上、所属長に「子育てプランシート」を提出し共有します。
- ・所属長は職員が安心して育児休業などの制度を活用できるように、業務分担の見直しを行います。また人事課は、適切な代替職員の確保などに努めます。
- ・妊娠中、子育て中の職員を職場全体でサポートする職場の雰囲気づくりに努めます。また、相談窓口の充実に努めます。

- ・子育て中の職員に限らず、全職員がこどもに関する地域貢献活動などができるよう意識を高め、こどもを安全な環境の中で、安心して育てることができるよう地域の健全育成活動に積極的に参加するよう努めます。

(2)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

時間外勤務時間は、平成30年度実績125時間だったものが令和5年度100時間まで削減され、目標を達成しました。ノー残業デーの取り組みや時間外勤務申請手続き適正化の徹底など、意識改革が職場の雰囲気づくりにもつながったと考えています。また、長時間勤務者には産業医による面接を実施しており、心身の健康面への配慮を行っています。

職員アンケートによると時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、「事務の簡素化、合理化」「人員配置の適正化」が上位にあがっています。

年次休暇の取得率については、ほぼ目標を達成しています。しかし、職員アンケートでは、取得することにためらいを感じる人が41%いました。その理由としては「職場内に迷惑がかかると感じる」(72%)、「休んだら後で自分の業務に影響が生じる」(56%)が上位でした。また、取得推進のためには「相互に応援できる体制づくり」「職務遂行体制の工夫や見直し」「職場の意識改革」といった意見が上位にありました。男女ともに仕事と育児・介護を両立させるためには、職場の応援体制づくりや一層柔軟な働き方を取り入れることが有効です。

方針

職員が柔軟な働き方を取り入れながら、安心してそれぞれの役割や責任を果たすことができる職場環境づくりに努めます。

【取り組み内容】

①時間外勤務の適正管理

- ・業務量の把握や職員配置の柔軟な対応をするとともに、全庁的な事務集約化等により事務改善を図ります。
- ・事務の合理化などについて、DX推進の取り組みや外部委託等を活用することにより、事務の簡素化や業務量の平準化に取り組みます。
- ・全職員タイムマネジメントを意識して、効率的な業務遂行に努めます。
- ・所属長による業務管理を徹底します。

- ・所属長は、災害対応などの特殊事情を除き、長時間及び深夜に及ぶ時間外勤務命令は行わないよう努めます。
- ・人事課は各種研修の実施や、時間外勤務の上限時間を超えた所属長及び職員へ注意喚起を行います。
- ・また健康保持のため、時間外勤務の多い職員に産業医の面接を行い、健康面における指導・配慮を行います。

②年次休暇の取得促進

- ・毎月1日以上年次休暇取得を促し、職員がお互い休暇を取りやすい職場の雰囲気をつくれます。
- ・所属長は、率先して休暇を取得するよう努めることで、職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・業務計画や休暇取得予定など、部署内でのスケジュール共有に努めます。
- ・夏季休暇(特別休暇)取得を徹底します。
- ・連続した休暇取得を促します。
- ・子の学校行事等への参加や家族の記念日における休暇の取得を促します。
- ・「短期介護休暇」「介護休暇」など、介護に関する休暇の周知を図るとともに、安心して休暇を取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。
- ・人事課は、定期的な休暇取得を所属長を通じ促します。また、「仕事と家庭の両立支援ハンドブック」の周知やQ&Aの作成、チャットによる問い合わせ窓口の設置などを行います。

③柔軟な働き方の推進

- ・「早出遅出勤務」「休憩時間の短縮」「時差出勤」など、職員の事情に合わせた柔軟な働き方を推進します。
- ・テレワークの導入を推進します。
- ・『唐津市特定事業主行動計画』及び『仕事と家庭の両立支援ハンドブック』の認知度を高め、活用を促します。



(3) 女性職員の活躍推進

唐津市一般職の女性採用者割合は、平成 30 年度から約 50%を維持しています。採用試験の申込者拡大に向け、早期募集の実施や試験内容の見直しなど積極的な人材確保に努めています。

令和 5 年度は唐津市の一般職全体の女性の割合は 38.3%ですが、管理職に占める女性の割合は、12.5%と目標値の 16%に達していない状況でした。

職員アンケートによると、「将来管理職を希望する」22%(うち女性 10%)、「あまり希望しない」37%(うち女性 30%)、「希望しない」42%(うち女性 47%)という結果でした。その理由としては、「能力に自信がない」42%(うち女性 49%)、「昇格や職務に魅力を感じない」34%(うち女性 25%)が上位でした。男女ともに自らのキャリア形成について自己研鑽するとともに、ハラスメントなどが無い、仕事にやりがいを感じられる職場づくりを引き続き目指します。

方針

女性職員の管理職登用を更にすすめるため、人材育成研修等を通じて、キャリア形成を支援する取り組みを行います。

【取り組み内容】

- ・キャリアアップに向けた研修の実施や先輩管理職との対話・交流の場を積極的に設け、不安の解消に努めます。
- ・職員の能力、適性等を見極めた上で、本人の意欲に応じた配置を行います。
- ・公務に期待される能力を有する優秀な人材を幅広く採用するため、採用試験の申込者拡大に向けた採用試験の実施方法の見直しなどを行います。
- ・風通しのよい職場を目指し、全職員があらゆるハラスメントへの理解を深めます。また固定的な性別役割分担の意識改革を含め、ハラスメントを防止するための取り組みを強化します。
- ・近年他自治体でも課題になっている、カスタマーハラスメント対策に取り組めます。