

第2次 唐津市特定事業主行動計画 (中間評価)

～仕事と家庭の両立サポート・

女性の活躍推進プラン～

2015年～2019年度 平成27年度から令和元年度までの評価

2020年～2025年度 令和2年度から令和7年度までの計画

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

I 総論

I-1 中間評価の目的	1
I-2 計画の期間	2
I-3 中間評価の方法	2

II 中間評価

II-1 具体的な取組 ～子育てしやすい職場環境に関するもの～

(1) 妊娠から出産までの環境づくり	2
(2) 出産から育児休業終了までの環境の整備等	4
(3) 時間外勤務の縮減	7
(4) 休暇の取得の促進	9

II-2 具体的な取組 ～その他、次世代育成支援対策に関すること～

(1) 両立支援のための意識啓発	11
(2) 子育てに関する情報提供や相談窓口の設置	11
(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援	12

II-3 具体的な取組 ～女性職員の活躍推進に関すること～

(1) 女性の採用	13
(2) 女性登用及びキャリア形成支援	14
(3) 男女がともに仕事と子育て・介護を両立できる職場環境 の整備	16
(4) ハラスメントのない職場づくり	18

III 今後の課題

III-1 課題のまとめ	19
III-2 目標の確認	20

唐津市特定事業主行動計画（第２次） 中間評価

～仕事と家庭の両立サポート・女性活躍推進プラン～

I 総論

I- 1 中間評価の目的

唐津市では、事業主として職員が仕事と家庭生活を両立できる環境づくりを一層強力に推進するため、平成２４年４月に「第１次唐津市特定事業主行動計画」、平成２７年４月に「第２次唐津市特定事業主行動計画」を策定しました。

これに加え、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。）（平成２７年法律第６４号）が公布され、女性の職業生活における活躍を推進する「特定事業主行動計画」の策定が定められたことにより「第２次唐津市特定事業主行動計画」の一部見直しを行いました。

全ての職員が、この計画を自分自身に関わるものと考え、仕事と家庭生活が共により一層充実したものとなるよう、この計画に定める項目に取り組んでいます。今回の中間評価については、目標項目の達成状況や取組状況を評価するとともに、その課題を明らかにして、本計画後期の取組に反映させることを目的としています。

あわせて、令和元年６月に女性活躍推進法等の一部を改正する法律が公布され、基本方針の一部変更が行われたことに伴い、新たに女性の職業生活における活躍に関する状況の把握事項を追加し、計画の見直し等行っていきたいと考えています。

職員一人ひとりがお互いに協力し支え合うことで、働きやすい職場環境を作り、男女とも職業生活と家庭生活の両立を図りながら、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれがライフスタイルに合った有意義な生活を送ることができるよう、また、女性職員が各職場において個性や能力を十分に発揮できるように、本計画を進めていきたいと考えます。

令和２年４月１日



I—2 計画の期間

次世代育成支援対策推進法による計画期間は、令和7年3月31日までであるが、令和元年6月に公布された女性活躍推進法等の一部を改正する法律は、令和7年度までの時限立法であり、次世代育成支援対策推進法による計画と合わせて推進し目標達成を目指すため、本計画期間は、令和8年3月31日までとする。

I—3 中間評価の方法

- (1) 第2次唐津市特定事業主行動計画策定時に設定された、3つの具体的な取組ごとに中間評価を行う。
- (2) 本行動計画は全職員を対象とするものではあるが、各取組項目を「人事部門」「所属長」「子育て中の職員・介護中の職員」「周囲の職員」の実施主体ごとに区分して計画しておりその視点も含めて、以下の項目について中間評価を行っていく。
また、仕事と家庭両立のために必要なことについて職員アンケートを実施したので、アンケートでわかった職員の考えや行動等を中間評価へ反映させる。
 - ・目標の達成状況等について
 - ・主な取組の状況
 - ・課題と今後の取組について
- (3) 実施主体ごとの取組の中で、新規の取組は、●で表示する。
- (4) 女性活躍推進法の一部改正による新たな把握項目については、具体的な取組「Ⅱ—3 女性職員の活躍推進に関すること」の項目で加え、検討する。

Ⅱ 中間評価

Ⅱ—1 具体的な取組

----子育てしやすい職場環境に関するもの ----

(1) 妊娠から出産までの環境づくり

主な取組の状況

職員アンケートによると、妊娠中や育児中の職員がいる職場において、86.4%の職員が「所属（課内）の妊娠中や育児中の職員へ必要な配慮（業務・時間外・休暇・声かけ等）」を行ったと回答している。

行わなかったと回答した職員のうち、その理由を聞いたところ「何をしてよいかわからなかった」職員が48%、「業務が忙しくて配慮する余裕がなかった」職員が16%だった。

また、「家族構成を知らなくてわからなかった」等の意見もあった。

人事部門では、産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、育児休暇の特別休暇や、出産費用の給付等の経済的支援措置の制度等について、「両立支援ハン

ドブック」を作成し周知を図ったが、職員アンケートによると、内容まで知っている職員は105人（8.4%）、内容はよく知らない・知らない職員は、1,125人（89.7%）と、まだまだ周知できていなかった。

所属長や周囲の職員は、妊娠を申し出た職員に対し、職員の希望を聴取し、業務内容・時間外勤務・休暇の取得について配慮等を行っている。

アンケートによると父親や母親になることなどを周囲の職員が知らないとの意見があった。

課題と今後の取組について

- ・各種制度の周知が不十分である。
- ・本人や配偶者の妊娠や出産について、所属長や周囲の職員が知らないので、協力や配慮が足りなかった状況がある。

【人事部門】

- 産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、育児休暇の特別休暇や出産費用の給付等の経済的支援措置の制度等について庁内広報等を利用し、引き続き周知徹底を図る。また、産前休暇等申請時に対象者へ直接声をかけたり新採職員への研修も利用する。
- 職員が産前産後休暇を取得する場合、代替職員等を配置するなど業務が円滑に遂行できる体制を維持する。

【所属長】

- 本人又は配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、休暇制度等について十分な説明を行うとともに、職員の希望を聴取し、取得しやすいよう配慮する。
- 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務等をできる限り命じないように努める。なお、やむを得ず時間外勤務等を命じる場合は、必要最小限にとどめ、職員の健康に十分配慮する。

【子育て中の職員】

- 父親・母親になることが分かったら、その後の業務を円滑に遂行できる体制を整えるため、また、育児休業などの諸制度の活用のためにもできるだけ速やかに所属長や周囲の職員に申し出る。

【周囲の職員】

- 妊娠中の身体の変化を理解し、職場全体でサポートする。

【全職員】

- 母性保護・母子健康管理の必要性について、正しい知識と認識を持ち、休暇制度などの適切な利用の促進についても高い意識を持ち、仕事と家庭の両立が可能となるような職場環境の形成に努める。

(2) 出産から育児休業終了までの環境の整備等

目標の達成状況等について

【目標】①男性の配偶者出産休暇の取得率を100%とする。(令和元年度末まで)

子どもが生まれた男性職員のうち配偶者出産休暇を取得した人

区分	27年度	28年度	29年度	30年度
対象者数	47人	48人	44人	39人
取得者数	37人	43人	37人	31人
取得率	78.7%	90.0%	84.1%	79.5%

◎中間評価：平成30年度末 男性の配偶者出産休暇取得率 79.5%
目標を達成できていない。

【目標】②男性の育児参加休暇の取得率を20%とする。(令和元年度末まで)

子どもが生まれた男性職員のうち育児参加休暇を取得した人

区分	27年度	28年度	29年度	30年度
対象者数	47人	48人	44人	39人
取得者数	3人	6人	5人	4人
取得率	6.4%	12.5%	11.4%	10.3%

◎中間評価：平成30年度末 男性の育児参加休暇取得率 10.3%
目標を達成できていない。

【目標】③育児休業の取得率を男性職員5%、女性職員100%(現状維持)とする。
(令和元年度末まで)

子どもが生まれた男性職員のうち育児参加休暇を取得した人

区分	27年度	28年度	29年度	30年度
対象者数	47人	48人	44人	39人
取得者数	1人	0人	2人	0人
取得率	2.1%	0%	4.5%	0%

◎中間評価：平成30年度末 育児休業取得率 男性職員0%、
女性職員100%
目標を達成できていない。

主な取組の状況

職員アンケートによると 休暇を取得しなかった理由として、配偶者出産休暇・育児参加休暇・育児休業とも「取る必要がなかった」が一番多く、次いで「業務が多忙なため」や「職場に迷惑をかけるため」であった。それぞれ「制度を知らなかった」という職員も多かった。他に育児休業については、「経済的に不安

定になる」が5番目に多かった。

人事部門では、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業などの休暇制度について「両立支援ハンドブック」の配布や周知、管理職対象の研修会等で制度の説明や紹介を行ったが、まだ制度を知らない職員も多いことが分かった。

所属長や周囲の職員は育児休業や育児参加休暇を取得しやすいよう配慮したかについては、アンケートによると、妊娠中や育児中の職員がいる職場において、77.7%の職員が「よく行った・ある程度行っている」と回答している。

子育て中の職員は、育児休業や育児参加休暇を取得するにあたりためらいを感じた内容について、「業務に支障が出る」、「上司・同僚に負担がかかる」の順に多く、「経済的に不安定になる」も3番目に多かった。

課題と今後の取組について

- ・各種制度の周知が不十分である。
- ・子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者出産休暇や育児参加休暇、育児休業等の取得が少ない。
- ・取得しなかった理由として業務面への懸念や上司や同僚の理解・協力が影響している。
- ・休暇を取らなかった理由に「取る必要がなかった」との回答が多く、家事・育児への男性参加の意識の低さがある。
- ・育児休業については収入の減少による不安がある為「育児休業手当金」等経済的支援の周知も必要があると言える。
- ・本人や配偶者の妊娠や出産について所属長や周囲の職員が知らないので協力や配慮が不足している状況がある。

【人事部門】

- 配偶者が出産を控えている男性職員に対して、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業などの休暇制度や育児休業手当金等について周知徹底する。
- 配偶者出産休暇（3日）と育児参加休暇（5日）を合わせた「男性の産休」を取得するように促す。
- 職員が育児休業を取得する場合、代替職員等を配置し、業務が円滑に遂行できる体制を維持する。
- 子育て中の職員に対し、本人の申し出により職員・家族の状況を踏まえ、可能な限り人事の配慮を行う。

【所属長】

- 女性職員はもちろん、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりに努め、取得を促進する。
- 日頃からコミュニケーションを円滑にし、職員の状況把握に努める。また、

人事評価の面談等で、子の出生予定がある職員の事前把握に努めるとともに、把握した後は休暇取得を促す働きかけを行う。

- 配偶者出産休暇は、必ず取得するように勧める。
- 職員が育児休業を取得する場合、業務に支障が出ないように、適宜、応援体制を組み、業務分担の見直しを検討する。
- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、職場復帰に役立つ情報の提供を行い、個別に研修などを実施する。

【子育て中の職員】

- 本人又は配偶者の出産予定が分かったら、早めに所属長に申し出る。また、周囲の職員にも知らせて、職場内の応援体制等、協力を得る。
- 男性職員は、出産予定が分かったら、業務の調整を行い周囲の協力を得て、配偶者出産休暇（3日）と育児参加休暇（5日）を合わせた「男性の産休」を取得するよう努める。
- 子育て中の職員は、所属長とよく話し合い、休暇を計画的に取得するとともに、突発的な対応が必要になる場合に備えて、周囲の職員と業務内容などについて日頃からよく情報交換を行っておく。
- 休暇制度を積極的に活用し、子育てや家事を分担するとともに、できる限り子どもと過ごす時間を作るよう努める。

【周囲の職員】

- 育児休業の申し出があった場合、業務に支障がないよう職場内の応援体制による業務分担見直しを図るなど休暇取得しやすい雰囲気づくりを行う。

◎ 以上のような取組を通じて、引き続き、

・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%とする。

（参考） 30年度 79.5%

・男性職員の育児参加休暇の取得率を、20%とする。

（参考） 30年度 10.3%

・育児休業の取得率を、男性職員 5%、女性職員 100%（現状維持）とする。

（参考） 30年度 男性職員 0%、女性職員 100%

目標達成年度：令和7年度

(3) 時間外勤務の縮減

目標の達成状況等について

【目標】 職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数を、平成26年度実績比で5%減（毎年1%削減）（令和元年度末まで）

《一人当たりの時間外勤務数》 27年度から災害避難所開設・災害派遣等の時間外は除外

区分	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
1か月(時間)	9.8	9.1	9.1	9.1	10.4
1年(時間)	118	110	110	109	125
26年度実績比	100%	93.2%	93.2%	92.4%	105.9%

◎中間評価：平成30年度 平成26年度実績比 105.9%
目標を達成できていない。

主な取組の状況

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は、複数回答によるものだが、事務の簡素化・合理化847人（67.5%）、時間外を減らすという職場全体の雰囲気づくり408人（32.5%）、個々の職員の心がけ293人（23.4%）となっており、平成26年度のアンケートと比較して変化はない状況である。。

人事部門では、平成31年1月からパソコンの自動シャットダウンを実施しており、時間外勤務申請手続きの適正化と意識改革、職場全体の雰囲気づくりの高揚を図ることにより、時間外の削減の取組を実施している。また、令和元年度より長時間勤務者の産業医による面接相談や所属長への通知を開始し、心身の健康面への指導・配慮を実施している。

所属長・全職員とも時間外縮減に取り組んではいるが、平成30年度は災害発生による事務量が増加したため達成できなかった。

また、定時退庁日（ノー残業デー）に続き、定時退庁週間（ノー残業ウィーク）を平成30年度より実施している。

課題と今後の取組について

- ・職員一人当たりの時間外勤務時間の縮減が図れていない。

【人事部門】

- 業務量の把握や職員配置の柔軟な対応など、関係各課と連携しながら時間外勤務の削減を図る。
- 長時間勤務の職員については継続して、産業医による面接相談を実施し、職員の心身の健康面への指導・配慮を行う。
- 毎週金曜日の定時退庁日（ノー残業デー）について、引き続き庁内メール

等による周知徹底を図る。

- 定時退庁週間（ノー残業ウィーク）を年1回実施する。実施時期は、部署ごとに業務閑散時期を勘案して決定する。

【所属長】

- 時間外勤務命令の適正化に努める。
- 職員の健康保持のため、災害時の特殊事情を除き、長時間又は深夜に及ぶ時間外勤務命令を行わないよう努める。
- 超過勤務の特に多い職員の状況把握に努めるとともに特定の職員に時間外勤務が集中しないように業務分担を見直し、応援体制を整える。
- 幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

【所属長・全職員】

- 計画的な業務遂行に努めるとともに、事務改善等により事務効率化及び担当業務の内容や進捗状況の共有化を図り、勤務時間内に業務を処理するよう職員間で協力する。
- 日頃から定時退庁を心がけ、定時退庁日には、積極的に周りの職員と声をかけあってやむを得ない場合を除き定時退庁するように努める。

◎ 以上のような取組を通じて

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 ⇒ 112時間

(参考) 30年度 125時間

目標達成年度 : 令和7年度

(4) 休暇の取得の促進

目標の達成状況等について

【目標】職員一人当たりの年次休暇の取得率を、65%（平均13日）とする。
（令和元年末まで）

《年次休暇取得状況》

区 分	27 年	28 年	29 年	30 年
取得日数	10.4 日	10.6 日	10.9 日	11.1 日
取得率	52.0%	53.0%	54.5%	55.5%

◎中間評価：平成30年実績 55.5%（11.1日）

目標を達成できていない。

主な取組の状況

職員アンケートによると、628人（51%）の職員が年次休暇を取得することへのためらいを感じている（平成26年より8ポイント減少）。その理由として、628人中478人（76.1%）（複数回答）が、職場内に迷惑がかかると感じている。

また、取得推進について、726人（57.9%）（複数回答）の職員が日頃から計画的な業務、相互に応援できる体制づくりが必要と思っており、533人（42.5%）（複数回答）の職員が職務遂行体制の工夫や見直しが必要と回答している。

課題と今後の取組について

- ・職員一人当たり年休取得が少ない。

【人事部門】

- 確実に、1年間に5日年休を取得させるように促す。
- 庁内連絡会議等を通じ所属長に定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- 子の看護休暇や介護休暇等の特別休暇制度についても引き続き周知徹底を図る。

【所属長】

- 所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得を促す。

【所属長・全職員】

- 各職場の実情に応じた4半期ごとの年次休暇計画表（取得目標）を作成し、計画的な年次休暇の取得を指導し、全職員は計画的に取得する。
- 職場において日頃から計画的な業務、相互に応援ができる体制づくりに努める。

【子育て中の職員・介護中の職員】

- 所属長とよく打ち合わせ、休暇を計画的に取得するとともに、突発的な対応が必要になる場合に備えて、周囲の職員と業務内容などについて日頃から十分に情報交換を行っておく。

【人事部門・所属長・全職員】

- 全職員、計画的に年5日以上、年休を取得する。
- 月曜日及び金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」及び「ハッピーフライデー」等連続休暇取得の促進を図る。
- 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- 年次休暇を利用した心身のリフレッシュや自己研鑽のための休暇の取得推進を図る。
- 学校行事、子どもの予防接種や健診、家族の記念日など、家族のための休暇取得に努める。

◎ 以上のような取組を通じて、引き続き、
職員一人当たりの年次休暇の取得率を、65%(平均13日)とする。
(参考) 30年実績 55.5%(11.1日)

目標達成年 : 令和7年

Ⅱ－２ 具体的な取組

----- その他、次世代育成支援対策に関する事 -----

(１) 両立支援のための意識啓発

主な取組の状況

職員アンケートによると、唐津市特定事業主行動計画を知らないと回答した職員は43.1%であり、平成26年度のアンケートとほとんど変わらなかった。

人事部門では、唐津市特定事業主行動計画を年に1回管理職等の研修会で周知を図ってきたが、さらに全職員への周知を図ることが、急務である。

課題と今後の取組について

- ・唐津市特定事業主行動計画を中身まで知っている割合が少ない。

【人事部門】

- 唐津市特定事業主行動計画の周知を図る。
- 「ワーク・ライフ・バランス推進月間」を設け、定期的に周知を図る。

【所属長】

- 日頃から風通しの良い職場づくり、職員への細やかな目配りを行う。

【全職員】

- 職場全体でワーク・ライフ・バランス意識を高め、家族のコミュニケーションを深め、子どもとふれあう機会を充実させ、子育てしやすい職場の環境づくりを促進する。

(２) 子育てに関する情報提供や相談窓口の設置

主な取組の状況

職員アンケートによると唐津市の仕事と家庭の両立支援対策に効果的と思われる取組として、子育てや介護中の職員に対する諸制度の周知と答えている職員が625人(49.8%)（複数回答）と3番目に多かった。

出産・育児等についても相談できる職員相談員制度で、育児に関する専門職である保健師を選任して、相談を受け付けている。

課題と今後の取組について

- ・子育て中の職員に対する諸制度の周知が不十分である。

【人事部門】

- 出産・育児等について、職員相談員である保健師へ職員が気軽に相談できるよう職員相談員制度を周知する。
- 仕事と出産・育児の両立に関する情報提供の相談窓口となる。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

主な取組の状況

子育ては、家庭や学校だけではなく地域社会全体で、安全・安心な環境づくりに取り組むことが重要である。職員アンケートによると唐津市の仕事と家庭の両立支援対策に効果的と思われる取組として、子ども・子育てに関する職員による地域貢献活動と回答した職員は、129人(10.3%)(複数回答)であり、平成26年度より3ポイント低下しており、職員の意識は低いと思われる。子育て中の職員に限らず、全職員が子育てや高齢者支援に関する地域貢献活動ができるような意識啓発を行っていく必要がある。

課題と今後の取組について

- ・子ども・子育てに関する職員による地域貢献活動への意識は低い。

【人事部門・所属長】

- 子育て中の職員に限らず、全職員が地域貢献活動ができるような意識啓発や子どもに関する地域の健全育成活動に参加しやすいような職場環境づくりに努める。

【全職員】

- 職員は、子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る。

Ⅱ－３ 具体的な取組

----- 女性職員の活躍推進に関すること -----

(１) 女性の採用

主な取組の状況

１ 新規採用職員の男女比率

(１) 一般職

	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
男性 人	10	12	30	23	26
女性 人	11	8	14	23	24
女性割合 %	52.4	40.0	31.8	50.0	48.0

(２) 消防職（参考）

	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
男性 人	9	8	3	2	0
女性 人	1	0	0	0	0
女性割合 %	10	0	0	0	0

２ 採用試験の受験者の男女比（実施年度）

(１) 一般

	29 年度	30 年度
男性 人	139	153
女性 人	85	86
女性割合 %	37.9	36.0

(２) 消防職

	29 年度	30 年度
男性 人	0	31
女性 人	0	2
女性割合 %	—	6.1

唐津市一般職の女性採用者割合は、約30～50%である。

平成30年度実施の採用試験受験者は、一般職では239人中、女性は86人（36.0%）、消防職では33人中、女性は2人（6.1%）である。

課題と今後の取組について

- ・女性の採用試験受験者割合が、男性と比較すると少ない。

【人事部門】

- 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魅力ある募集活動を続けていく。
- 活躍事例やメッセージ、仕事と子育てに励む職員の声など、男女がともに活躍できる職場であることを市報などで紹介する。

(2) 女性の登用及びキャリア形成支援

目標の達成状況等について

【目標】女性の管理職相当職（副部長・課長相当職）割合を、16%とする。
（令和元年度末まで）

1 管理職の女性割合 （副部長および課長相当職）

区 分	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度
女性管理職相当	11 人	12 人	13 人	11 人	14 人
女性割合率	10.4%	11.4%	12.4%	10.5%	13.0%

●（部長含む）

区 分	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	31 年度
女性管理職	11 人	12 人	13 人	12 人	15 人
女性割合率	9.3%	10.2%	11.1%	10.3%	12.5%

◎中間評価：平成30年度 管理職相当女性割合 10.5%
平成30年度 管理職（部長含む）女性割合 10.3%
目標を達成できていない。

2 主な研修の男女別受講状況

年度	H29		H30	
性別	男性	女性	男性	女性
自己啓発研修	9 人	1 人	17 人	4 人
幹部研修	0 人	0 人	14 人	4 人
市町村振興協会研修	105 人	26 人	90 人	54 人
自治大学校研修	1 人	1 人	0 人	1 人
その他	15 人	5 人	6 人	2 人
派遣研修	2 人	1 人	1 人	0 人
合計	131 人	33 人	131 人	64 人
全体の受講者	164 人		195 人	
女性の割合	20.1%		32.8%	

人材育成を目的とした教育訓練（研修会）の男女別受講状況を見ると、女性の研修会受講者の割合が20～30%台と低い状況である。

主な取組の状況

唐津市の管理職に占める女性の割合は、平成31年4月は、部長職を含めると15人（12.5%）であり、女性が少しずつ増えてはいるが、まだ目標に

は達していない。

同じく事業主別にみると、管理職に占める女性の割合は教育委員会 33.3% 市長部局 13.3% である。

人事課が行った平成 29 年度人材育成基本方針アンケートによると、回答した女性 351 人中、323 人（92.0%）が「将来管理職を希望しない・あまり希望しない」と回答している。その理由について、143 人（44.3%）が、「能力に自信がない」と回答している。

人事部門では、自分のキャリアを考え能力を開発しキャリアアップするための研修会受講を勧めているが、受講者の割合はやや低い状況である。

同じく人材育成基本方針アンケートによると、93 人（26.5%）が「特定の専門分野の専門性を磨いていきたい」、48 人（13.7%）が「幅広い分野の重要困難な課題に取り組み問題解決能力を高めていきたい」、38 人（10.8%）が「その時々に応じて興味のある仕事についていきたい」と答えている。

課題と今後の取組について

- ・女性の管理職の割合は、まだ低い状況である。次年度より部長職を含めた管理職の割合で目標の達成状況を見ていく必要がある。
- ・部下への指導やリーダーになるための経験や知識不足への不安がある。
- ・人材育成を目的とした研修会の女性職員の受講者の割合が少ない。

【人事部門】

- 特定の業務に女性職員が多く配置されたり、男性職員のみが配置されてきた業務があるなど、職域が性別で固定化していないかを確認し、固定化の解消に努める。
- 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う。
- 極めて優れた能力を有すると認められる職員については、管理職への登用も視野に入れた人事運用に努める。
- 前向きに自分のキャリアを考え、能力を開発し生き生きと仕事に取り組んでいくための意識啓発や研修によりキャリアアップを図る機会を提供する。
- 自治大学校、市町村アカデミー、管理監督者研修等や派遣研修を積極的に進めていく。

【所属長】

- 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や業務量を決定する。

【全職員】

- 研修の積極的参加や自らのキャリア形成のための自己研鑽に努める。
- 上司や同僚からの業務遂行に対するアドバイスや研修会伝達など、職員間で情報交換を積極的に行い意欲向上に努める。

(3) 男女がともに仕事と子育て・介護を両立できる職場環境の整備

女性の職業生活における活躍に関する状況把握については以下の通りであった。

● : 新規の把握項目

1 男性の育児休業取得率と取得期間

区 分	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
取得率 %	2.1	0	4.5	0
取得者/対象者 人	1/47	0/48	2/44	0/39
●取得期間(平均)	326 日	0	11.5 日	0

女性は、100%取得。取得期間は1年以上全員取得。

2 男性の配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得状況

(1) ● 配偶者出産休暇取得の分布状況

年 度	対象者	取得者 計	内 訳				取得 率
			1日未満	1日以上	2日以上	3 日	
H29 年度(人)	44	37 人	1	5	5	26	84.1%
H30 年度(人)	39	31 人	0	2	10	19	79.5%

(2) ● 育児参加休暇取得の分布状況

年 度	対象者	取得者 計	内 訳						取得率
			1日 未満	1日 以上	2日 以上	3日 以上	4日 以上	5日	
H29 年度(人)	44	5 人	0	1	1	1	2	0	11.4%
H30 年度(人)	39	4 人	0	0	1	1	1	1	10.3%

(3) ● 配偶者出産休暇と育児参加休暇の合わせた取得状況の分布

年 度	1日 未満	1日 以上	2日 以上	3日 以上	4日 以上	5日 以上	6日 以上	7日 以上	合計
H29 年度(人)	1	4	3	25	1	1	1	1	37
H30 年度(人)	0	2	7	18	1	1	0	2	31

(4) ● 配偶者出産休暇と育児参加休暇の合わせた取得状況

年 度	配偶者出産休暇(A) 平均取得日	育児参加休暇(B) 平均取得日	(A)+(B) 5 日以上的人数
29 年度	2.5 日(37 人)	3.2 日(5 人)	3 人
30 年度	2.6 日(31 人)	2.9 日(4 人)	3 人

3 介護休暇・短期介護休暇取得状況

区 分	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
介護休暇取得者(内訳:女性)	1(1) 人	0	1(1) 人	0
短期介護休暇取得者 (同上)	2(1) 人	4(1) 人	5(3) 人	2(1) 人

4 年次休暇取得状況(年間一人当たり)

区 分	27 年	28 年	29 年	30 年
取得日数 (日)	10.4	10.6	10.9	11.1
取 得 率 (%)	52.0	53.0	54.5	55.5

5 職員一人当たりの1年間の時間外勤務数

区 分	26年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度
1か月(時間)	9.8	9.1	9.1	9.1	10.4
1年 (時間)	118	110	110	109	125
●年360時間以上※	—	—	—	78 人	95 人

1 月・年間平均の時間外数は27年度から災害避難所開設・災害派遣等の時間外は除外

※は除外していない値

主な取組の状況

唐津市の男性職員の育児休業取得率は、平成30年度は0%であり、取得が進んでいない状況である。配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせた、いわゆる男の産休の取得状況は、育児参加休暇の取得者が少なく5日以上取得できた人は平成29年度、30年度とも3人であった。

職員アンケートによると介護休暇は、1, 254人中888人が知っている」と答えている。実際に取得した職員は、介護休暇は8人、短期介護休暇は6人と少なかった。

各休暇を取らなかった理由は、取る必要がなかった人を除くと、「知っていたが年休で取得した」251人、「制度を知らなかった」162人、「手続きがよくわからなかった」82人であった。

職員一人当たりの1年間の時間外勤務時間数については、災害発生による事務量が増加したため、平成30年度は時間外勤務が多い状況であった。

課題と今後の取組について

- ・仕事と家庭の両立支援のための制度が活用されていない状況である。
- ・休暇が取りにくい状況がある。

【人事部門】

- 配偶者が出産を控えている男性職員に対して、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の休暇制度について周知を図る。(再掲)
- 介護休暇・短期介護休暇制度について周知を図る。
- 男性の育児休業等の取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメント研修を実施する。
- 育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する。

【所属長】

- 女性職員はもちろん、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場全体の雰囲気づくりに努め、取得を促進する。(再掲)
- 職場全体が介護への理解を深め、必要な時に介護休暇が取得できるような職場環境づくりに努める。
- 育児休業中や介護休暇中の職員に対し、円滑な職場復帰の為の支援として、休業期間中の職場状況に関する情報提供等による支援を行う。(再掲)
- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、職場復帰に役立つ情報の提供を行い、個別に研修などを実施する。(再掲)

【子育て中の職員・介護中の職員】

- 所属長とよく打ち合わせ、休暇を計画的に取得するとともに、突発的な対応が必要になる場合に備えて、周囲の職員と業務内容などについて日頃から十分に情報交換を行っておく。(再掲)

【全職員】

- 仕事と家庭（育児や介護等）に休暇制度を活用しながら、両立できる職場環境づくりに努める。
- 職場において日頃から計画的な業務、相互に応援ができる体制づくりに努める。(再掲)

(4) ハラスメントのない職場づくり

主な取組の状況

ハラスメント防止研修会

年度	29 年度	30 年度
受講者	66 人	52 人

今後の取組について

【人事部門】

- ハラスメントへの理解を深め、職業生活においても固定的な性別役割分担の意識改革等も含めた研修会を実施する。
- ハラスメントについても相談できる職員相談員制度を、職員が気軽に相談できるよう周知する。

【全職員】

- ハラスメントについての知識を持てるよう積極的に研修会等受講する。
- 良好なコミュニケーションのとれる職場環境の形成に努め、相談があるときは、上司や職員相談制度等を利用する。

- ・管理職に占める女性職員の割合を、16%とする。
- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%とする。
- ・男性職員の育児参加休暇の取得率を、20%とする。
- ・育児休業の取得率を、男性職員 5%、女性職員 100%(現状維持)とする。

目標達成年度：令和7年度

Ⅲ 今後の課題

Ⅲ—1 課題のまとめ

中間評価として目標の達成状況について確認したところ、指標としていた全ての目標を達成できていない状況だった。

各項目で上がった課題は、次のとおりであった。

- ・子どもが生まれた男性職員のうち、配偶者出産休暇や育児参加休暇、育児休業等の取得が少ない。
- ・休暇を取得しなかった理由として業務面への懸念や上司や同僚の理解・協力が影響している。
- ・休暇を取らなかった理由に「とる必要がなかった」との回答が多く、家事・育児への男性参加の意識の低さがある。
- ・本人や配偶者の妊娠や出産について、所属長や周囲の職員が知らないため、協力や配慮が不足している状況がある。
- ・各種制度の周知が不十分である。
- ・育児休業については収入の減少による不安がある為「育児休業手当金」等経済的支援の周知も必要があると言える。
- ・職員一人当たりの時間外勤務時間の縮減が図れていない。
- ・職員一人当たり年休取得が少ない。
- ・唐津市特定事業主行動計画を中身まで知っている割合が少ない。
- ・子ども・子育てに関する職員による地域貢献活動への意識は低い。
- ・女性の採用試験受験者割合が、男性と比較すると少ない。
- ・女性の管理職の割合は、まだ低い状況である。次年度より部長職を含めた管理職の割合で目標の達成状況を見ていく必要がある。
- ・部下への指導やリーダーになるための経験や知識不足への不安がある。
- ・人材育成を目的とした研修会への女性職員の受講の割合が少ない。
- ・仕事と家庭の両立支援のための制度が活用されていない状況である。
- ・休暇が取りにくい状況がある。

Ⅲ—2 目標の確認

目標は達成できていなかったため、同じ目標で、再度取組を強化していく。
目標の達成に向けて、実施主体ごとに取り組んでいく。

- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%とする。
(参考) 30年度 79.5%
- ・男性職員の育児参加休暇の取得率を、20%とする。
(参考) 30年度 10.3%
- ・育児休業の取得率を、男性職員 5%、女性職員 100%(現状維持)とする。
(参考) 30年度 男性職員 0%、女性職員 100%
- ・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 ⇒ 112時間
(参考) 30年度 125時間
- ・職員一人当たりの年次休暇の取得率を、65%(平均13日)とする。
(参考) 30年実績 55.5%(11.1日)
- ・管理職に占める女性職員の割合を、16%とする。
(参考) 30年度 10.3%

目標達成年度：令和7年度