

番号	取組No.	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R3	R4	R5	進捗評価	R5年度に新たに実施した取組	今後の取組	課名	質問、意見	回答
36	28	性別にとられない人事配置や管理職への登用、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「飯塚市特定事業主行動計画」に基づき、市が事業者の模範となるための取組を進めます。	性別にとられない人事配置や管理職への登用 特定事業主行動計画に基づく介護・育児休業取得周知等の推進	性別にとられない人事配置や管理職への登用に努めた。 特定事業主行動計画に基づく介護・育児休業取得周知等の推進に取り組んだ。	①課長以上職の割合 ②課長補佐職の割合 ③介護休暇取得者数 ④育児休業取得者数	①10.5% ②30.6% ③0名 ④対象者54名(男性19名・女性35名)に対し、35名(男性0名・女性35名) ※常勤職員(継続取得中含む)	①10.4% ②31.7% ③0名、短期介護休暇:3名取得。 (男性1名、女性2名) ④対象者60名(男性20名・女性40名)に対し、42名(男性2名・女性40名) ※常勤職員(継続取得中含む)	①10.3% ②36.9% ③介護休暇:1名(男性) 短期介護休暇:5名(女性) ④対象者:65名(男性23名・女性42名) 取得者:53名(男性11名・女性42名) ※常勤職員(継続取得中含む)	B:80%程度達成できている	育児休業取得に関するマネジメントフロー(女性職員用・男性職員用)を作成し、所属内での情報共有及び育児休業や育児に関する休暇等の制度周知を行うとともに、取得促進に向けた取組を実施した。	マネジメントフローを活用し、引き続き、介護・育児休業制度の周知を積極的に行い、取得促進を図る。 また、性別に関わらず職員が働く意欲を持ち続けられるための各種支援や取り組みを実施する。	人事課	①男性職員の育児休業取得期間の平均は、約80日です。(人事課) ②マネジメントフローとは、男性職員の配偶者の出産に伴う休暇や育児休業等の取得を促すため、「男性職員の育児参画促進シート」及び収入シミュレーションシートを活用し、所属内での職員の出産等に係る情報共有、職員への出産・育児に関連する休暇や休業制度の周知徹底及び休暇等取得の意向確認、取得計画を各所属において行うものです。 このフローにより、所属内での早期情報の取得・共有を行い、育休等取得意向とその計画を把握することで、職員が育休等取得しやすい職場環境及び職場風土の醸成が図られ、取得率の向上につながっているものと考えています。(人事課) ③実施項目、指標及び進捗評価について、管理指標に「市職員の男性の育児休業取得率」及び「市職員の男性の育児参加の為に休暇の取得率」があるが、これに則して管理・評価できる実施項目及び指標を設定し進捗評価をしない理由は何か。	①男性職員の育児休業取得期間の平均は、約80日です。(人事課) ②マネジメントフローとは、男性職員の配偶者の出産に伴う休暇や育児休業等の取得を促すため、「男性職員の育児参画促進シート」及び収入シミュレーションシートを活用し、所属内での職員の出産等に係る情報共有、職員への出産・育児に関連する休暇や休業制度の周知徹底及び休暇等取得の意向確認、取得計画を各所属において行うものです。 このフローにより、所属内での早期情報の取得・共有を行い、育休等取得意向とその計画を把握することで、職員が育休等取得しやすい職場環境及び職場風土の醸成が図られ、取得率の向上につながっているものと考えています。(人事課) ③実施項目としてそれぞれを個別に設定しておりませんが、取組No.28及びNo.40において、男女ともに指標を設定して進捗管理を行っているところであります。男女別にそれぞれを実施項目として設定すべきかどうかについては、今後検討します。(人事課)
64	40	女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や各種講座などにおいて情報提供に努めます。	職員に、育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児休業の制度、介護休業についての周知を図り、取得を推進する。	所属長及び職員への制度の周知をグループウェアの掲示板への掲示等により図るとともに、個別の職員からの相談の際は各制度の提示案内を行った。また、ワークライフバランスの小冊子などを掲示板に掲示し、周知を行い、取得を推進した。	①所属長・職員への周知回数 ②職員への個別の提示案内件数 ③小冊子の掲示による制度周知	①1回 ②5件 ③1回(3年度) ・育児参加休暇取得:男性9名、配偶者出産休暇取得:男性14名。男性の育児休業取得者0名 ・介護休暇取得:0名、短期介護休暇取得:6名(男性2名、女性4名) ・育児短時間勤務取得:0名、部分休業取得:6名(全員女性。うち1名会計年度任用職員)	①1回 ②13件 ③1回(4年度) ・育児参加休暇取得:男性16名、配偶者出産休暇取得:男性19名。男性の育児休業取得者2名 ・介護休暇取得:0名、短期介護休暇取得:3名(男性1名、女性2名) ・育児短時間勤務取得:1名、部分休業取得:6名(全員女性)	①1回 ②17件 ③1回(5年度) ・育児参加休暇取得:男性16名、配偶者出産休暇取得:男性17名。男性の育児休業取得者11名 ・介護休暇取得:1名、短期介護休暇取得:5名(男性0名、女性5名) ・育児短時間勤務取得:0名、部分休業取得:8名(全員女性。うち2名会計年度任用職員)	B:80%程度達成できている	育児休業取得に関するマネジメントフロー(女性職員用・男性職員用)を作成し、男性職員についても育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児休業の制度周知を図り、取得促進に向けた取組を実施した。	引き続き、ワーク・ライフ・バランスの両立を支援するための各種制度の周知や職員からの相談時に各種制度の提示及び案内を積極的に行う。また、マネジメントフローを活用し、早期での情報共有を促進し、取得率向上に向けた取り組みを行う。	人事課	育児休業取得に関するマネジメントフローの内容を知りたいです。 育児、介護休業に関する個別相談ではどのような内容があり、それに対し人事課はどのように対応しているのか。 今後介護休暇取得も増加すると考えられますが、それに対する体制づくりや相談窓口については検討されていますか。 また市内学校の教職員については、市の男性育児休業取得促進の対象ではないのでしょうか。(学校教育課にも回答を依頼)	①育児休業取得に関するマネジメントフローは、女性職員については、母子手帳交付の前後において「出産予定ヒアリング確認事項(ヒアリングシート)」を活用し、所属長と出産予定職員が早期に出産予定日や休暇・育休等の計画を共有し、取得しやすい職場環境をマネジメントするものです。男性職員については、取組No.28の回答をご参照ください。 育児、介護休業に関する個別相談内容としては、取得可能期間や取得期間の給料についてなどが主であり、相談を受けた際に随時対応しております。 今後、介護休暇取得も増加する可能性が高いと考えられますが、現在実施している制度の周知と個別の相談対応を継続することを考えております。(人事課) ②教職員の男性育児休業取得促進の実施主体は、任命権者である福岡県教育委員会となります。福岡県教育委員会より男性育児休業制度等についての通知があった際は、遅延なく市立各小中学校に周知しております。(学校教育課)
70	44	女性が活躍しやすい職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組む。また、市女性職員の管理職登用のための推進に努めます。	派遣研修を活用した女性リーダーの育成に取り組む。また、女性職員の管理職登用について配慮する。	全国市町村国際文化研修所において実施された「女性リーダーのためのマネジメント研修」に女性職員(係長級)を1名派遣し、女性管理職候補の育成を図った。また、女性職員の管理職登用について配慮した。	①研修派遣者数 ②女性昇任者数(保育所を除く) ③女性昇任者数(保育所を除く)	①研修派遣者数1名 ②女性昇任者数(保育所を除く) 部次長級1名、課長級2名、課長補佐級8名、係長級5名	①研修派遣者数1名 ②女性昇任者数(保育所を除く) 課長級1名、課長補佐級3名、係長級5名	①研修派遣者数1名 ②女性昇任者数(保育所を除く) 部長級1名、課長級1名、課長補佐級1名、係長級4名	B:80%程度達成できている	これまで男性職員しか実績のない東京都(一般社団法人地域活性化センター)への長期派遣研修の派遣候補者として女性職員を選考した。	今年度も引き続き、派遣研修を活用した女性リーダーの育成に取り組む。女性職員の管理職登用について配慮する。	人事課	①女性の昇任者数が減少しています。女性の昇任者数が少ない理由を教えてください。 ②飯塚市役所における女性管理職比率の向上にむけて、管理職(課長補佐以上)に昇進する前の係長段階での育成について、働き方改革にも対応しながら引き続き尽力してほしい。 ③女性の管理職に占める割合で、課長職が10.3%と低迷していますが、なかでも女性の部長の割合が少ないと感じます。改善が必要だと思います。理由としては、部長人事についてはシステムが分かりませんので何とも言えませんが、人事評価の中で多数を占める男性部長が積極的に女性を部長に推薦する人がいるのかかわしいこと。 政策決定において、女性課長が会議に入っていたとしても、上に対して物が言える体制が整えてあるか疑問がある。政策決定に女性部長が多く入ることで変化が起こると考えます。人事権をもっているものがその気になればやれることです。(こちらは意見のみです)	①「女性管理職比率(課長相当職以上の女性管理職比率)」については、令和5年4月1日では10.3%であり、前年度の割合(10.4%)と比較して0.1ポイント減少、また、係長相当職における同比率については、令和5年4月1日では32.5%であり、前年度の割合(33.5%)と比較して1.0ポイント減少しており、第2次プランの目標は達成できていない状況です。 令和5年4月1日における本市の職員年齢構成は、全体で女性比42.5%ですが、課長の割合の高い世代は55歳以上で女性比24.26%、課長補佐の割合の高い世代は50歳から54歳で女性比41.4%となっています。また、令和5年度の人事異動の本人の考え方を述べる事ができる自己申告書において、「昇任を希望するか」という問いの回答を課長補佐級以上で集計しますと、「希望する」又は「どちらかといえば希望する」と回答した男性職員の割合が48.0%に対し、女性職員は15.4%という結果でした。 上記のような特性もあり、昇任者が少ない状況になっていると考えられます。(人事課) ②引き続き、研修等を通じた係長級職員の管理職への昇任に関する意識の向上や、職場全体で協力し合うことで、ワークライフバランスを保ちながら管理職として勤めることができる職場風土の醸成に努めます。(人事課)