

北秋田市特定事業主行動計画

～北秋田市職員の女性活躍とワークライフバランスの推進のために～

はじめに

全国平均を上回るペースで人口減少や少子高齢化が進行している本市において、将来にわたり地域の活力を維持・向上させていくためには、多様な人材がその能力を十分に発揮できる社会の実現が不可欠です。

とりわけ、女性が職業生活をはじめとするさまざまな分野において、ライフステージに応じた働き方を選択し、安心して活躍できる環境を整備することは、持続可能な行政運営を進める上でも重要な課題となっています。

本市では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と家庭の両立支援や女性職員の活躍推進に取り組んできました。

これら二つの法律は、その目的や施策内容において相互に関連する部分が多いことから、本市では令和 4 年 3 月 31 日の行動計画改正時より、両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、総合的な取組を進めてきたところです。

このたび策定する行動計画は、これまでの一体的な取組を継承しつつ、社会情勢の変化や関係法令の改正を踏まえ、取組内容の充実・強化を図ることを目的とするものです。

本市は、本行動計画に基づき、すべての職員がその意欲と能力に応じて活躍できる職場環境の実現に向け、引き続き計画的に施策を推進していきます。

令和 8 年 3 月

北秋田市長
北秋田市議会議長
北秋田市教育委員会
北秋田市農業委員会
北秋田市代表監査委員
北秋田市選挙管理委員会
北秋田市消防本部消防長
北秋田市水道事業管理者の
権限を行う北秋田市長

1. 計画の目的

本計画はすべての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進と安心して子育てできる職場環境の整備及び女性の職場での活躍推進の取組を一体的に進めていくことを目的としています。

2. 計画の対象職員

市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局、消防本部の常勤職員のほか臨時的任用職員及び会計年度任用職員を対象とします。

3. 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年間を実施期間とします。

なお、計画期間であっても、実施状況や社会情勢等を踏まえ、必要に応じて本計画の見直しを行います。

4-1. 特定事業主行動計画策定指針に係る現状の把握

行動計画の策定に当たっては、以下の項目の状況把握を行い、課題分析を行うよう国の「特定事業主行動計画策定指針」により定められています。

- 項目1 職員の男女の給与の額の差異
- 項目2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 項目3 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率
- 項目4 採用した職員に占める女性職員の割合
- 項目5 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- 項目6 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均勤務年数の男女の差異）
- 項目7 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- 項目8 男性の配偶者出産休暇等の取得率並びに合計取得日数の分布状況
- 項目9 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

各項目及び関連する指標の現状については、次のとおりです。

【項目1】 職員の男女の給与の額の差異

職員区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
任期の定めのない常勤職員	88.5%	86.8%	84.6%	—
任期の定めのない常勤職員以外の職員	68.3%	73.5%	90.2%	—
全職員	61.2%	62.9%	63.6%	—

※令和7年度については計画策定時において数値未定。

【項目2】 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職割合	12.8%	10.1%	14.8%	16.6%

【項目3】 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率（3年前からの変化）

①令和4年度における各役職段階に占める女性割合

(人)

	部長級	課長級	主幹級	総計
男性	12(13)	22(28)	36(46)	70(87)
女性	1(1)	5(5)	15(15)	21(21)
総計	13(14)	27(33)	51(61)	91(108)
女性割合	7.7(7.1)%	18.5(15.2)%	29.4(24.6)%	19.4(15.6)%

※（ ）は、消防職員を含んだ数。

②令和7年度における各役職段階に占める女性割合及び令和4年度からの伸び率

(人)

	部長級	課長級	主幹級	総計
男性	13(14)	21(26)	37(47)	71(87)
女性	1(1)	6(7)	19(19)	26(27)
総計	14(15)	27(33)	56(66)	97(114)
女性割合	7.1(6.6)%	22.2(21.2)%	33.9(28.8)%	26.8(23.7)%
伸び率 (ポイント)	▲0.6(▲0.5)	3.7(6.0)	4.5(4.2)	7.4(8.1)

※（ ）は、消防職員を含んだ数。

【項目4】 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職等	50.0%	62.5%	52.9%	55.5%
消防職	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%

※一般行政職等には、保育士、看護職、保健師、管理栄養士、建築技師、水道技術職、土木技師、技労職、医師職、医療技術職等を含み、割愛職員は除く。

【項目5】セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

総務部総務課を相談窓口としている。

【項目6】平均勤務年数の男女の差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	19.0年	19.2年	20.7年	19.4年
女性	16.8年	15.8年	17.5年	17.5年
差（女－男）	△2.2年	△3.4年	△3.2年	△1.9年

【項目7】男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度）

◆男性

取得率	取得期間の分布状況								
	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月以下
18.1%	0%	0%	50.0%	0%	0%	0%	50.0%	0%	0%

◆女性

取得率	取得期間の分布状況								
	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月以下
100%	0%	0%	0%	0%	0%	25.0%	75.0%	0%	0%

【項目8】男性の配偶者出産休暇等の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和6年度）

取得率	取得期間の分布状況						
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
90.9%	10.0%	10.0%	0%	10.0%	30.0%	20.0%	20.0%

※配偶者出産休暇等

ア 「配偶者出産休暇」

取得可能日数：2日（時間単位で取得可能）

取得可能期間：出産のための入院する日などから産後2週間の期間内

イ 「男性の育児参加休暇」

取得可能日数：5日（時間単位で取得可能）

取得可能期間：男性職員の妻の産前8週間、産後1年の期間内

【項目 9】 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

① 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
管理職以外	11.2 時間	8.6 時間	8.6 時間	—

※令和 7 年度については計画策定時において数値未定。

② 時間外勤務上限（月 45 時間）を超えて勤務した職員数

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
管理職以外	184 人	101 人	197 人	—

※勤務形態の特殊性により、消防職を除いている。

※時間外勤務上限を超えて勤務した職員は延べ人数。

※令和 7 年度については計画策定時において数値未定。

4-2. ワークライフバランスの推進に係る現状の把握

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進と安心して子育てできる職場環境の整備をはかるため、以下の 2 つの項目の状況把握を行います。

【項目 10】 年次休暇の取得状況

	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
対象職員数	436 人	432 人	404 人	427 人
総付与日数	16,266.0 日	15,789.0 日	15,061.0 日	15,292.0 日
総取得日数	4,226.8 日	5,400.4 日	5,033.6 日	5,282.9 日
平均取得日数	9.7 日	12.5 日	12.4 日	12.3 日

【項目 11】 家族看護等休暇の取得状況

	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
対象職員数	413 人	418 人	444 人	467 人
総付与日数	2,938.0 日	3,060.0 日	4,032.0 日	4,238.0 日
総取得日数	330.6 日	485.2 日	466.2 日	622.3 日
平均取得日数	0.80 日	1.16 日	1.05 日	1.33 日

5. 課題の分析と今後の具体的な取組について

本市においては、女性職員の管理職割合や役職段階別割合は着実に向上しており、採用段階でも一定の男女均衡が図られています。一方で、常勤職員における男女の賃金差や部長級への登用、男性の育児休業取得率の低さなど、依然として構造的な課題が残っています。

また、健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性がありますが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどキャリア形成の妨げにもなっています。男女の性差を踏まえ、女性の健康上の特性に係る取組を推進するとともに、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることにも十分に留意する必要があります。

今後は、データに基づく要因分析を行い、キャリア形成支援、働き方改革、両立支援を一体的に進めることが重要です。なお、各項目ごとの分析と課題及び今後の具体的な取組については以下のとおりです。

項目1 職員の男女の給与の額の差異について

全職員で見ると男女差は微増ですが依然として大きいことが分かります。任期の定めのない常勤職員については改善傾向にあり、これは会計年度任用職員での改善が要因と推測されます。

給与に関しては男女差が依然として大きいことが課題ですが、これは管理職比率や昇任スピードの男女差が賃金差に影響を与えているものであり、配属先やキャリア形成段階での構造的要因が可視化されていないことが原因と考えられます。

今後の具体的な取組

- ①昇任・昇格年数、職務内容別の男女比較分析を行います。
- ②女性職員の管理職登用を促進します。(項目2・3と連動)
- ③人事評価制度の制度理解を深めるため職員研修を継続して実施します。

項目2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は改善傾向にありますが、部長級では女性が1人となっており、課長級以上への候補者層が限定的であることが課題として挙げられます。

今後の具体的な取組

- ①女性職員向けマネジメント研修を継続して実施します。
- ②昇任意向調査の実施とキャリア面談の充実をはかります。
- ③管理的地位となる女性職員のロールモデルの見える化を進めます。

項目3 各役職段階に占める女性職員の割合について

各役職段階に占める女性割合は主幹級・課長級では増加している一方、部長級は横ばいとなっております。

課題は主幹級・課長級での管理職経験者が少なく、部長級に昇任する際の最終段階で停滞してしまうことが考えられます。

今後の具体的な取組

- ①課長級在任期間中の計画的育成を行います。
- ②部長級ポストに向けた職務経験、意識付けを行います。
- ③選考過程においては多様性に配慮します。

項目4 採用した職員に占める女性割合について

採用した職員に占める女性割合については一般行政職等は50%台で安定しており、消防職は女性採用が不安定であります。職種による性別偏在や消防職等での応募段階の壁が課題と言えます。

今後の具体的な取組

- ①職場説明会の際などは積極的に女性職員による採用広報を行います。
- ②職場環境・装備面の整備を行い、魅力ある職場として発信できるようにします。
- ③インターン・職場体験の充実をはかります。

項目5 セクシュアル・ハラスメント等対策について

相談窓口は設置済みですが、「相談しやすさ」は定かでないため、窓口の認知度向上や心理的ハードルの軽減が課題と言えます。また、予防的取組も不足しています。

今後の具体的な取組

- ①ガイドライン・相談フローの周知を行います。
- ②管理職向けハラスメント研修を継続して実施します。
- ③外部相談窓口の設置を検討します。

項目6 平均勤務年数の男女差について

平均勤務年数の男女差は縮小しており、女性の定着は改善傾向にあります。課題としては出産・育児期のキャリアの中断や若年退職者の増加があげられます。

今後の具体的な取組

- ①育休復帰支援・面談を充実させ、安心して働き続けられる職場環境を目指します。
- ②新規採用職員からヒアリングを行い、早期離職を防ぐ取組を行います。

項目7 育児休業取得状況について

女性の取得率は100%であるのに対し、男性は18.1%と期間も短期中心です。部署にもよりますが、男性育休が「特別なこと」という意識がまだ根底にあると考えられます。

今後の具体的な取組

- ①該当職員に対し、所属長及び人事担当部局から個別に取得促進の声かけを行います。
- ②男性の育児休暇取得事例を共有します。
- ③業務に支障が生じないように、日頃から複数担当制の導入や業務の適正管理を行います。

項目8 配偶者出産休暇等の取得について

配偶者出産休暇等の取得率は90.9%と高水準であり、複数日取得者も一定数いますが、育児休暇との連動が弱いことが課題です。

今後の具体的な取組

- ①育児休暇に繋がるよう、配偶者出産休暇等も含めた制度パッケージを周知します。
- ②該当職員に対し、人事担当部局から個別に取得促進の声かけを行います。

項目9 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数について

超過勤務時間の平均時間は横ばいであり、上限超過者数は年度により増減しています。超過勤務については以前より特定部署・時期へ集中していることが課題となっています。

今後の具体的な取組

- ①引き続き「ノー残業デー」を職員システムで呼び掛け、促します。
- ②超過勤務時間の多い部署の所属長からヒアリングを行い、原因究明に努めます。
- ③管理職のマネジメントを強化し、特定の職員に過大な負担がかからないようにします。

項目10 年次休暇の取得状況について

年次休暇取得状況については平均取得日数は12日前後で横ばいですが、取得が特定職員に偏在していることが課題です。

今後の具体的な取組

- ①大型連休にあわせて、年次休暇を続けて取得することを推奨します。
- ②家族の誕生日や記念日等における年次休暇の取得を推奨します。

項目11 家族看護等休暇について

家族看護等休暇については平均取得日数は増加傾向ですが、一部遠慮が見られます。

今後の具体的な取組

- ①制度が拡充したことも含め、一層の周知に努め、気兼ねなく取得できる環境整備に取り組めます。
- ②男性職員における家族の通院や看護などの男性職員の利用促進を行います。

6. 数値目標について

本計画期間中に達成を目指す数値目標については、次のとおりです。

目標1：令和12年度までに管理職全体に占める女性割合を30%以上とします。

目標2：令和12年度までに男性の育児休暇取得率を35%以上とします。

目標3：令和12年度までに配偶者出産休暇等の取得率を100%とします。

目標4：令和12年度までに平均超過勤務時間を月8時間以下とします。

目標5：令和12年度までに年次休暇の平均取得日数を年14日以上とします。