

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～

令和4年3月31日
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
北秋田市消防長

本市ではこれまで、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。）に基づく特定事業主行動計画をそれぞれ策定してきましたが、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法は相互に関連する部分が多いため、この度「第二次北秋田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を改正し、2つの法に基づく特定事業主行動計画を策定することで、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、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とします。

1. 計画期間

本計画の期間は令和4年4月1日から令和8年3月31日までとします。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。

2. 女性職員の活躍及びワークライフバランスの推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及びワークライフバランスを推進するための担当部署を総務部総務課総務係とし、本計画の策定・変更・本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状分析

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年内閣府令第51号。以下、「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部の全部局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握

し、改善すべき事情について分析を行いました。なお、分析は年度ごとに行っており、【現状分析】(3)、(5)については、各年4月1日を基準日としています。

【現状分析】

(1) 女性職員の採用割合 (単位：%)

各年度採用者	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
一般行政職等	46.2	75.0	30.0	36.4	53.8
消防職	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、医療技術職等を含む。(以降の項目についても同じ。)

(2) 職員の女性割合 (R2. 4. 1 時点) (単位：人、%)

	職員数	うち女性	女性の割合
一般行政職等	383	144	37.6
消防職	96	0	0
計	479	144	30.1

(3) 継続勤務年数の男女別 (単位：年)

各年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性	16.8	17.1	16.6	17.3	17.3
女性	17.4	17.3	17.1	17.2	17.1
差 (女-男)	0.6	0.2	0.5	△0.1	△0.2

(4) 時間外勤務の状況 (令和元年度)

① 一人当たり一月当たりの平均時間外勤務時間 (単位：時間)

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職以外	10.4	8.5

② 時間外勤務上限 (月 45 時間) を超えて勤務した職員数 (単位：人)

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職以外	48	94

※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。

(5) 管理職の女性割合・各役職段階に占める女性職員の割合 (単位：%、%※)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	伸び率 (R2-H28)
管理職割合	14.7	18.9	20.0	20.9	17.0	2.3
部長級	0	0	0	0	0	0
課長級	3.1	6.1	5.9	8.8	9.1	6.0
主幹級	24.2	30.2	32.8	32.8	25.9	1.7

※北秋田市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画 (以下、「第一次行動計画」という。) においては課長級以上を管理職としていたが、第二次行動計画においては、第 3 次行財政改革大綱実行プラン及び現在の職員構成状況を鑑み、主幹級以上の職員を管理職とした。

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (単位：%)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性	0	14.2	0	0	30.0
女性	100	100	100	100	100

○育児休業取得期間の状況 (令和 2 年度新たに取得可能となった職員分)

【男性職員】

- ・ 5 日未満：0%
- ・ 5 日以上 2 週間未満：0%
- ・ 2 週間以上 1 月未満：33.3%
- ・ 1 月以上半年未満：66.7%
- ・ 半年以上 1 年未満：0%
- ・ 1 年以上：0%

【女性職員】

- ・ 1 年未満：50.0%
- ・ 1 年以上 1 年半未満：50.0%
- ・ 1 年半以上 2 年未満：0%
- ・ 2 年以上：0%

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 (単位：%)

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
合計取得率	85.7	33.3	57.1	55.6	70.0
5 日以上取得率	0	0	0	11.1	20.0

(8) 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。

4. ワークライフバランスの推進に向けた現状分析

市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部の全部局において現状を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

【現状分析】

(1) 年次休暇の取得状況 (R2. 1. 1 ~ R2. 12. 31)

対象職員数	総付与日数	総取得数	平均取得日数
436 人	16,259 日	4,808.4 日	11.0 日

※対象職員には、期間中途採用者及び退職者並びに休業休職の事由がある職員並びに派遣職員は含まない。

(2) 子の看護休暇の取得状況 (R2. 1. 1 ~ R2. 12. 31)

対象職員数	総付与日数	総取得数	平均取得日数
130 人	1,015 日	153.7 日	1.2 日

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組

当該課題分析の結果、女性に対する職業生活に関する機会の提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備について、次のとおり目標を設定します。なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部の全部局における共通した目標として位置づけ、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

【1】管理的地位への女性職員の登用

令和7年度までに、管理職（主幹級以上）に占める女性職員の人数を30%以上とします。

(取組内容)

- ①性別に関わらず、職務の機会付与と適切な評価に基づく登用を行います。
- ②女性職員が生き生きと働ける職場環境の充実に向け、女性管理職の意見交換会の開催やアンケート等の実施を行います。
- ③仕事と家庭生活を両立させながら、心身ともに健康にキャリアを積める環境を充実させるため、時間外労働の縮減や休暇取得率の向上により一層取り組みます。
- ④所属長や人事担当部局においては、職員に対する仕事と家庭との両立支援を一般論や属性で判断せず、本人の意向を確認のうえ行います。

【2】男性職員の配偶者出産等休暇及び育児休業取得の促進

令和7年度までに、配偶者出産休暇と男性の育児参加休暇を合わせた取得率を100%とします。また、男性職員の育児休業取得率を50%以上とします。

(取組内容)

- ①出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の周知を行います。また、所属長や人事担当部局から、個別に声掛けを行い、取得を促進します。
- ②所属長においては、職員から育児休業等を希望する申出があった場合に業務に支障が生じることのないよう、日頃から複数担当制の導入や、業務の適正管理に取り組みます。

【3】時間外勤務の縮減

令和7年度までに、消防職を除く本庁勤務の職員における時間外勤務を月9.8時間以下とし、本庁以外勤務の職員における時間外勤務を月8.0時間以下とします。管理職においても同様とします。

(取組内容)

- ①毎週水曜日、毎週金曜日を「ノー残業デー」とし、総務部総務課において職員ポータルをもちいた声掛けや見回り等を行い、定時退庁を促します。
- ②時間外勤務が多い部署の所属長にヒアリングを実施します。また、所属長に対し、業務縮減・分担見直しを促します。
- ③各部署において、業務内容及び実施方法の見直しを行います。また、部署間及び職員間での業務量の偏りの解消に努め、特定の部署や職員に過大な負担がかからないようにします。

6. ワークライフバランスの推進に向けた目標及び取組

当該課題分析の結果、ワークライフバランスの推進に向けて、次のとおり目標を設定します。なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市農業委員会事務局、市監査委員事務局、市選挙管理委員会事務局、市消防本部の全部局における共通した目標として位置づけ、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

【1】年次休暇の取得促進

令和7年度までに、年次休暇の平均取得日数を年12日以上とします。

(取組内容)

- ①計画的な年次休暇の取得促進のため、原則として年度当初に年次休暇等の計画表を各所属において作成することとします。

- ②ゴールデンウィーク期間や年末年始、夏季休暇や週休日等と連続する年次休暇の取得を推奨します。
- ③家族の誕生日や記念日等における年次休暇取得を推奨します。

【2】家族看護、不妊治療のための休暇取得の促進

令和7年度までに、家族看護等休暇や不妊治療のための休暇（出生サポート休暇）を必要とする職員が取得できる職場環境を醸成します。

（取組内容）

- ①令和3年度より子の看護休暇の対象を拡大し、家族看護等休暇を整備しております。また、令和4年1月1日より不妊治療のための休暇（出生サポート休暇）を新設しました。これらの新しい休暇制度について、職員向けの周知や管理職に対する意識啓発を定期的に行います。
- ②職員アンケートを実施し、仕事と家庭生活の両立のために必要な制度や取組等の検討を行います。