

芦別市特定事業主行動計画

【次世代育成支援・女性活躍推進統合版】



芦 別 市

目 次	
I	はじめに 1
II	計画の概要 2
	1 計画期間
	2 行動計画の策定主体
	3 計画の推進体制
III	計画策定に伴う現状把握 3
	1 職業生活における機会の提供に関する状況 3
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合
	(2) 採用試験受験者に占める女性の割合（各年4月1日現在）
	(3) 職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）
	(4) 中途採用の男女別実績（各年4月1日現在）
	(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合 （各年4月1日現在）
	(6) セクシャルハラスメント等対策の整備状況
	2 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関する状況 4
	(1) 離職率（令和元年度）
	(2) 離職者の年齢区分別・男女別の人数（令和元年度）
	(3) 男女別の育児休業取得率（令和元年度）
	(4) 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年度）
	(5) 男性職員の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）取得状況 （令和元年度）
	(6) 超過勤務の状況（令和元年度）
	(7) 年次有給休暇の取得日数の状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）
IV	数値目標 5
	1 次世代育成支援関係 5
	(1) 職員1人当たりの年次休暇取得日数 : 年平均12日以上
	(2) 配偶者出産休暇及び育児参加休暇 : 取得率100%
	2 女性活躍推進関係
	(1) 正職員に占める女性職員の割合 : 令和7年度までに、35%以上にする
	(2) 管理職地位にある職員に占める女性割合 : 令和7年度までに、15%以上にする
V	取組内容 6
	1 次世代育成支援関係 6
	(1) 職場環境に関する取組
	(2) その他の取組
	2 女性活躍推進関係 7
	(1) 女性職員の登用に関する取組
	(2) その他の取組

I はじめに

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本市においても、平成17年から10年間について、「芦別市次世代育成支援行動計画」を策定し、平成27年には、次世代育成支援対策推進法が10年間延長されたことをうけて「芦別市特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

一方、女性が、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、活躍できる環境の整備を図るため、平成27年8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。）が成立しました。

女性活躍推進法では、次世代育成支援対策推進法と同様に、国及び地方公共団体に対し、特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本市においても、平成28年4月に「芦別市特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。女性職員の活躍に向けた課題として、特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に取り組む必要があるとされており、これらについては、女性の活躍と密接な関係にある子育て支援においても多くの点で共通しており、今回の女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たっては、「女性の職業生活における活躍の推進」と「次世代育成支援対策における子育て支援」を一体的な取組として統合し「芦別市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定するものです。

令和3年6月

芦別市長
芦別市議会議長
芦別市選挙管理委員会
芦別市監査委員
芦別市農業委員会
芦別市教育委員会
芦別市病院事業管理者

II 計画の概要

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

2 行動計画の策定主体

特定事業主（芦別市長、芦別市議会議長、芦別市選挙管理委員、芦別市代表監査委員、芦別市農業委員会、芦別市教育委員会、芦別市病院事業管理者）

3 計画の推進体制

この計画を組織全体で推進するため、芦別市特定事業主行動計画策定委員会において、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・評価等について協議を行います。

III 計画策定に伴う状況把握

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについて次の項目により状況把握を行いました。

1 職業生活における機会の提供に関する状況

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
行政職	60.0%	66.7%	60.0%	33.3%	0.0%
医療職	75.0%	75.0%	100.0%	50.0%	75.0%

※医療職は、市立病院に勤務する医師職、看護師職、医療技術職、看護助手を指します。

(2) 採用試験受験者に占める女性の割合（各年4月1日現在）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
行政職	30.3%	45.7%	34.3%	23.1%	16.7%
医療職	60.0%	75.0%	100.0%	50.0%	80.0%

(3) 職員に占める女性職員の割合（各年4月1日現在）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
行政職	32.0%	32.5%	33.2%	32.4%	31.5%
医療職	75.0%	75.0%	75.3%	75.0%	72.7%

(4) 中途採用の男女別実績（各年4月1日現在）

区 分		H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
行 政 職	男性			1 人	
	女性				
医 療 職	男性		1 人		
	女性	1 人			1 人

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合
（各年4月1日現在）

【行政職】

区 分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	伸び率 (R2-H28)
部長職	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	皆増
課長・主幹職	16.7%	16.7%	16.0%	12.0%	12.5%	-25.1%
管理職割合	14.8%	14.3%	13.8%	13.8%	14.3%	-3.4%
係長職	23.1%	25.5%	24.1%	25.5%	23.1%	0.0%

【医療職】

区 分	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	伸び率 (R2-H28)
医師職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
部長職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%
課長職	62.5%	62.5%	55.6%	55.6%	62.5%	0.0%
管理職割合	40.0%	42.9%	42.9%	40.0%	40.0%	0.0%
係長職	73.7%	72.2%	78.9%	77.8%	82.4%	5.6%

(6) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては、それぞれ防止措置や相談体制等を定める指針を策定しています。

この指針に基づき、各ハラスメントに係る相談窓口を設置しているほか、職場研修や階層別研修においてハラスメント防止に係る研修を実施するなどハラスメントの防止に向け、適切な措置を講じています。

2 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関する状況

(1) 離職率（令和元年度）

	在職人数 合計	男 性			女 性		
		在職人数	退職者数	離職率	在職人数	退職者数	離職率
行政職	241 人	163 人	3 人	1.2%	78 人	1 人	0.4%
医療職	93 人	24 人	0 人	0.0%	69 人	4 人	4.3%

(2) 離職者の年齢区分別・男女別の人数（令和元年度）

行政職	離職者の年代別人数									
	～20歳	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
男性							1人		1人	1人
女性			1人							

医療職	離職者の年代別人数									
	～20歳	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	56～60歳	61～65歳
男性										
女性				1人	1人		1人	1人		

(3) 男女別の育児休業取得率（令和元年度）

区 分		男性職員	女性職員
行政職	対象人数	0人	2人
	取得人数	0人	2人
	取得率	0%	100%
医療職	対象人数	0人	2人
	取得人数	0人	2人
	取得率	0%	100%

(4) 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年度）

区 分		～6ヵ月	7～12ヵ月	13～18ヵ月	19～24ヵ月	25～30ヵ月	31ヵ月～
行政職	男性職員						
	女性職員			1人			1人
医療職	男性職員						
	女性職員	1人					1人

- (5) 男性職員の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）取得状況
（令和元年度）

区 分		配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
行政職	対象人数	1人	1人
	取得人数	1人	0人
	取得率	100%	0%
	取得日数	3日	0日
医療職	対象人数	1人	1人
	取得人数	1人	0人
	取得率	100%	0%
	取得日数	3日	0日

- (6) 超過勤務の状況（令和元年度）

【一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間】

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
行政職	7.7h	5.8h	5.1h	6.1h	5.5h	5.4h	3.8h	5.6h	4.8h	5.7h	6.5h	6.2h
医療職	6.9h	5.8h	6.7h	6.0h	6.4h	5.8h	6.6h	7.5h	5.4h	7.2h	9.8h	6.8h

【上限（45時間）を超えて勤務した職員数】

区 分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
行政職	7人	1人	1人	4人	4人	1人	0人	0人	3人	4人	9人	3人
医療職	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人

- (7) 年次有給休暇の取得日数の状況（令和2年1月1日～令和2年12月31日）

区 分	～5.0日	5.1～ 10.0日	10.1～ 15.0日	15.1～ 20.0日	20.1日～	合 計	平均取得
行 政 職	71人	68人	46人	25人	10人	220人	9.1日
医 療 職	15人	30人	20人	21人	9人	95人	11.8日
計	86人	98人	66人	46人	19人	315人	9.9日
構成割合	27.3%	31.1%	21.0%	14.6%	6.0%	100.0%	

IV 数値目標

これまでの計画の取組や把握項目の状況等を踏まえ、本計画における数値目標を次のとおり設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

数値目標の設定にあたり、次世代育成支援関係については、これまでの次世代育成支援特定事業主行動計画に掲げていた項目の一部に数値目標を設定することとし、また、女性活躍推進

関係については、本市の女性職員の活躍の推進に関する必須把握項目の状況を確認し、前計画において平成37年度（令和7年度）の数値目標を掲げていることから、前計画と同様、2項目について設定します。なお、医療職（病院事業）は、職員に占める女性職員の割合が70%を超え、また、管理職地位にある職員に占める女性割合は40%で目標とする数値を大きく超えていることから、女性活躍推進関係の数値目標は、行政職を対象とします。

1 次世代育成支援関係

- (1) 職員1人当たりの年次休暇取得日数 : 年12日
- (2) 配偶者出産休暇及び育児参加休暇 : 取得率100%

2 女性活躍推進関係

- (1) 正職員に占める女性職員の割合 : 令和7年度までに、35%以上にする
- (2) 管理職地位にある職員に占める女性割合 : 令和7年度までに、15%以上にする

V 取組内容

1 次世代育成支援関係

- (1) 職場環境に関する取組
 - ① 子育てに関連する各種制度の周知
特別休暇や出産費用の給付等支援措置などの各種制度についての周知を図るとともに、所属長や所属職員は制度理解を深め、取得しやすい雰囲気づくりに努めます。また、子育て中の職員は、各種制度に関する理解を深め、利用可能な制度について計画的かつ積極的な活用に努めます。
 - ② 妊娠中及び出産後における配慮
各課等は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、子育て中の職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
 - ③ 男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進
男性職員に育児参加のための休暇等の取得について、職場における理解が得られる環境づくりに努めます。所属長は、男性職員の育児参加のための休暇等に理解を深め、休暇の取得がしやすい雰囲気づくりに努めるとともに、所属職員に各種制度の活用を促します。
 - ④ 時間外勤務時間の縮減
ワークライフバランスの推進や長時間労働慣行の見直しを図る観点から、ノー残業デーの徹底や時間外勤務の上限規制などに適切に対応し、時間外勤務の縮減を図ります。
 - ⑤ 年次有給休暇の取得促進
各所属の繁閑を踏まえた計画的な年次有給休暇取得促進の取組として、学校行事への参加、家族の記念日、ゴールデンウィークなど連続休暇の時期にあっては、計画表を適

宜作成するなどして業務の調整を図り、できる限り連続した休暇取得を促します。

(2) その他の取組

① 子育てバリアフリー

- ・ 乳幼児にとっての庁内における危険箇所（階段の隙間等）を点検し、必要に応じて改善を図る。
- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・ 子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加するよう呼びかけを実施する。
- ・ 子どもの体験活動等の支援や子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

③ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

2 女性活躍推進関係

(1) 女性職員の登用に関する取組

① 採用者の確保

将来的な女性登用のすそ野を広げるため、女性応募者の拡大に努めます。

② キャリア形成に関する意識付け

女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージし、仕事への意欲を高めることができるよう、職員研修や女性リーダーによる講演会等への女性職員の参加促進や意識啓発に努めます。

(2) その他の取組

○ テレワーク等多様な働き方

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を広げる有効な手段であり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、国及び他の地方公共団体の動きを見ながら研究を進めます。