

北斗市特定事業主行動計画（令和3年度改定版）

令和 3年 4月 1日

北 斗 市 長
北 斗 市 議 会 議 長
北 斗 市 教 育 委 員 会
北 斗 市 選 挙 管 理 委 員 会
北 斗 市 代 表 監 査 委 員
北 斗 市 農 業 委 員 会

北斗市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき策定する特定事業主行動計画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。）第15条に基づき策定する女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を一体の計画として、北斗市長、北斗市議会議長、北斗市教育委員会、北斗市選挙管理委員会、北斗市代表監査委員、北斗市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 次世代育成支援の取り組み

(1) 職場環境の整備及び職員の意識改革について

① 超過勤務の是正と業務への取組姿勢の改革

業務量に応じた適正な人員配置のもと、すべての職員が十分に能力を発揮できるよう超過勤務のあり方を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもある。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行により、民間労働法制において時間外労働の上限規制が導入されたこと等を踏まえ、本市においても「北斗市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正等を行ったところであり、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を推進する。

② 各種勤務制度の活用

育児部分休業や育児短時間勤務、早出遅出勤務、テレワーク制度などの周知と積極的な活用により、育児や介護などで時間的な制約のある職員が、十分に能力を発揮できるような体制の整備を推進する。

また、管理職においては、事務分担の見直しや事務改善などの職場環境の整備に努めるとともに、日頃から職員と対話し、職員個々の状況把握や職員から相談しやすい環境づくりに努める。

(2) 各種休暇・休業制度の周知及び取得促進について

① 出産・育児、介護等に関する休暇・休業

出産・育児、介護等に関する休暇・休業制度について、定期的に全職員に周知するとともに、取得しやすい職場環境の整備により、取得促進に努める。

② 年次有給休暇の取得促進

管理職は、部下職員の年次有給休暇を把握し、計画的な取得を指導するとともに、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備し、年次有給休暇の取得促進に努める。

(3) 数値目標

具体的な数値目標については、5に記載する女性職員の活躍の推進に向けた目標と重複することから、省略する。

3 女性職員の活躍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を推進するため、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・評価等を行うとともに、必要に応じ、北斗市女性職員活躍推進委員会を設置し、これらについて協議を行うこととしている。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第15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内閣府令（平成27年内閣府令第61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、市選挙管理委員会事務局、市代表監査委員事務局、市農業委員会事務局において、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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合（新規採用職員、令和元年度及び過去5年間実績）

年度	新規採用者 総数	うち女性	女性の割合	備考
令和元年度	6	2	33.3%	保健師2名
平成30年度	7	2	28.6%	学芸員1名
平成29年度	7	4	57.1%	栄養士1名
平成28年度	6	4	66.7%	保健師1名
平成27年度	9	5	55.6%	
5年間計	35	17	48.6%	
平均	7	3.4	48.6%	

- ② 平均した勤務継続年数の男女の差異（平成31年4月1日に在職していた一般職及び再任用職員）

全体 230名、うち女性 58名（25.2%）

男性職員平均 20.8年、女性職員平均 15.0年

※再任用職員の勤務継続年数は通算としている。

- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績、北海道からの派遣職員を含む。選挙・災害等を除く。）

月	全対象職員		女性職員		男性職員	
	時間数計	平均時間数	時間数計	平均時間数	時間数計	平均時間数
4	2,681	14.0	498	8.9	2,183	16.1
5	2,934	15.3	515	9.2	2,419	17.8
6	2,193	11.4	337	6.0	1,856	13.6
7	1,918	10.0	433	7.7	1,485	10.9
8	1,803	9.4	294	5.3	1,509	11.1
9	1,854	9.7	451	8.1	1,403	10.3
10	2,017	10.5	374	6.7	1,643	12.1
11	2,545	13.3	457	8.2	2,088	15.4
12	1,708	8.9	327	5.8	1,381	10.2
1	1,693	8.8	364	6.5	1,329	9.8
2	1,798	9.4	388	6.9	1,410	10.4
3	2,602	13.6	610	10.9	1,992	14.6
総計	25,746	134.1	5,048	90.1	20,698	152.2
月平均	2,146	11.2	421	7.5	1,725	12.7

- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日に在職していた一般職及び再任用職員）

全体	38名	(16.5%)		
部長職	10名	(4.3%)	【うち女性職員	0名 0.0%】
課長職	28名	(12.2%)	【うち女性職員	2名 7.1%】

※（ ）内は全職員230名に占める割合

- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日に在職していた一般職及び再任用職員）

全体	230名	(100.0%)	【うち女性職員	58名、25.2%】
部長職	10名	(4.3%)	【うち女性職員	0名、0.0%】
課長職	28名	(12.2%)	【うち女性職員	2名 7.1%】
係長職	42名	(18.3%)	【うち女性職員	7名 16.7%】
主査職	31名	(13.5%)	【うち女性職員	8名 25.8%】
係	119名	(51.7%)	【うち女性職員	41名 34.5%】

※（ ）内は全職員230名に占める割合

- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度中に新たに取得可能となった職員の実績）

取得可能者	男性	2名、女性	2名、計	4名
取得者	男性	0名、女性	2名、計	4名（取得率 50.0%）

- 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及び平均取得日数（令和元年度実績）

配偶者出産休暇			
取得可能者	2名、取得者	0名、取得率	0%
育児参加のための休暇			
取得可能者	2名、取得者	0名、取得率	0%

- ⑧ 職員1人当たりの年次有給休暇の取得率（令和元年実績。派遣職員、期間中採用、育児休業取得職員等を除く。）

全体 22.0%、男性 21.0%、女性 25.2%

(2) 課題分析及び目標

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度 33.3%

女性職員を優先した採用は行っていないが、性差なく優秀な人材の採用を行う。

- ② 平均した勤務継続年数の男女の差異

職員全体で、男性職員20.8年、女性職員15.0年であり5.8年の差が生

じているが、比較的経験年数の少ない層に女性職員の割合が高いことに起因しているものと思われることから、勤続年数に実質的な差はない。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

職員全体で年間1人1月当たり11.2時間、男性職員12.7時間、女性職員7.5時間であり、女性職員が男性職員に比べ、若干超過勤務時間は少ない結果となった。

「北斗市職員の勤務時間、休暇等に関する条例」の一部改正等を踏まえ、時間外労働の上限規制を遵守する。

【目標達成年度：令和3年度】

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

全管理職38名、うち女性職員2名（5.3%）

女性を優先した登用は特に行っていないが、適任者であれば性差なく管理職へ登用することとする。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和元年度 全職員230名、うち女性職員58名（25.2%）

女性職員を優先した採用は行っていないが、性差なく優秀な人材の採用に努める。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和元年度 新たな取得可能者4名（男性2名、女性2名）

取得者2名（男性0名、女性2名）

… 男性取得率 0.0%

男性10%以上、女性90%以上の育児休業取得率を目標とする。

【目標達成年度：令和7年度】

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及び平均取得日数
令和元年度

配偶者出産休暇…取得可能者2名、取得者0名、取得率0.0%

育児参加のための休暇…取得可能者2名、取得者0名、取得率0.0%

配偶者出産休暇、育児参加のための休暇とも80%以上の取得率を目標とする。

【目標達成年度：令和7年度】

⑧ 職員1人当たりの年次有給休暇の取得率（派遣職員、期間中採用、育児休業取得職員等を除く。）

令和元年 全体 22.0%、男性 21.0%、女性 25.2%

職員1人当たりの年次有給休暇の取得を令和元年対比で5%増加させることを目標とする。

【目標達成年度：令和7年度】

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、市選挙管理委員会事務局、市代表監査委員事務局、市農業委員会事務局において、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る。

(1) 超過勤務の縮減の取組み

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ② 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ① 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う。
- ② 育児休業等に関する資料を作成・配布し、制度の周知を図る。

(3) 男性の育児休業等の取得促進

- ① 男性職員も育児休業等の取得ができることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得促進を図る。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知徹底及び年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得について、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(4) 休暇の取得促進

- ① 各課長は、部下職員の年次有給休暇を把握し、計画的な取得を指導する。
- ② 各課長は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備する。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 月曜、金曜と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。