

# **かほく市女性活躍推進及び 次世代育成支援対策推進に 関する特定事業主行動計画**

**令和2年3月**

**かほく市**

# 目 次

## I 総論

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 体制整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## II 現状と課題

- (1) 採用した職員に占める女性の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成31年4月1日現在）・・・・ 2
- (3) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- (4) 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・・・・ 3
- (5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率・・・・ 3
- (6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況・・・・・・・・・・・・ 4
- (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並びに  
合計取得日数の分布状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（平成31年4月1日現在）・ 4
- (9) 年次有給休暇の休暇取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

## III 数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

## IV 具体的な取り組み

- 1 家庭・子育てとキャリアの両立を目指す業務改善・・・・・・・・・・・・ 6
- 2 子育て・介護等への対応が必要な職員への支援・・・・・・・・・・・・ 6
- 3 女性が働きやすい環境整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 4 人事評価制度の適切な運用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

かほく市長  
かほく市議会議長  
かほく市代表監査委員  
かほく市教育委員会  
かほく市消防長

# Ⅰ 総論

---

## 1 計画策定の趣旨

かほく市女性活躍推進及び次世代育成支援対策推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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）第19条及び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、各任命権者が策定する特定事業主行動計画です。

今回、国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の変更に伴い、「かほく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「当初女性活躍推進計画」）の見直しが必要であり、さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく「かほく市特定事業主行動計画第3次行動計画」の計画の期間が令和元年度で満了を迎えることとなっております。加えて、これら2つの計画は、密接に関連した計画であることから、これらの計画を1つに統合した計画として、本計画を策定することに至りました。

また、急速な少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化により、職員の取り巻く環境は、新たな行政課題や住民意識の変化に伴うニーズの高度化かつ多様化によって、今後さらに高まっていくことが予想されますが、本計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、職員一人ひとりが持っている能力を最大限発揮できるよう、職員の人材育成及び能力開発に努めるとともに、女性職員の活躍を推進するだけでなく、男女問わず、全ての職員が活躍しやすい職場環境整備のための取組みを推進していくために策定するものであります。

## 2 計画の期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間で計画の期間とします。ただし、必要に応じ、随時見直しを行なえるものとします。

## 3 体制整備等

本計画の所管は人事担当課とし、機関内の各部局と連携を図りながら、職員に対して本計画の内容を周知し、推進するとともに、本計画に盛り込まれた措置を効果的に実施するため、毎年度、行動計画の内容及び達成状況の点検等を実施するものとします。

## II 現状と課題

### (1) 採用した職員に占める女性の割合

年度	採用数 (人)		女性の割合 (%)	左のうち一般行政職		
		女性の数		採用数 (人)	女性の数 (人)	女性の割合 (%)
27	10	3	30.0	6	3	50.0
28	11	7	63.6	4	2	50.0
29	14	11	78.6	6	5	83.3
30	28	17	60.7	16	8	50.0
元	20	12	60.0	10	5	50.0

- ・近年は、一般行政職における女性職員を半数以上採用しており、今後も継続して積極的に女性を採用し、魅力的な職場であることを周知していく必要があります。

### (2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成31年4月1日現在)

(単位：年)

職種	男性	女性	計
一般行政職	19.3	13.7	16.2
保育士	—	13.1	13.1
消防職	15.0	0.0	14.7
技能労務職	19.5	21.0	20.3
全体	18.0	13.7	16.0

- ・特に保育士については、継続勤務年数が他の職種と比較し短いことから、家事及び育児等の家庭生活を送りながら働ける職場に整備していく必要があります。

### (3) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

(単位：時間)

月	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
4月	18.1	12.0	13.2	13.7	13.6
5月	8.0	12.7	13.4	12.5	14.7
6月	9.6	7.8	11.4	8.4	9.6
7月	9.6	8.7	20.7	10.8	9.6
8月	8.4	10.1	8.0	7.8	9.4
9月	9.0	8.6	8.0	8.4	11.0
10月	13.1	9.7	11.3	11.0	11.4
11月	21.6	10.5	10.3	9.6	11.9

12月	12.7	9.7	9.3	9.0	10.6
1月	10.0	13.0	12.0	12.7	13.6
2月	13.4	9.7	10.5	10.5	11.0
3月	13.2	10.9	11.5	12.2	13.3
平均	12.2	10.3	11.6	10.6	11.6

- ・超過勤務時間については、近年、横ばい傾向であります。今後は、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、業務の配分等に注視するとともに、超過勤務の上限を超えた職員数や管理職員の超過勤務時間についても把握し、引き続き職員の健康管理を確保する必要があります。

(4) 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

(平成31年4月1日現在)

総数（人）	女性の数（人）	女性の割合（%）
31	2	6.5

- ・国の令和2年度末までの成果目標値は、10%程度であり、かほく市は依然として低い状況であります。将来的に管理的地位となる課長補佐級の女性職員の割合は、着実に伸びてきている状況であります。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

(平成31年4月1日現在)

役職	全体							
					一般行政職			
	職員数 (人)	女性の 数 (人)	割合 (%)	伸び率 (%)	職員数 (人)	女性の 数 (人)	割合 (%)	伸び率 (%)
部長級	7	0	0.0	0.0	6	0	0.0	0.0
課長級	24	2	8.3	△8.3	21	2	9.5	△9.5
課参事級	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
課長補佐級	54	17	31.5	19.2	33	7	21.2	119.2
係長級	56	24	42.9	4.3	47	23	48.9	△4.3
主査級	72	42	58.3	3.0	41	18	43.9	△2.2
主事級	130	76	58.5	△1.5	57	30	52.6	△0.6
計	344	161	46.8	1.7	205	80	39.0	1.4

- ・課長補佐級以上の役職から女性職員の割合について減少傾向がありますが、以前と比較し、その割合は着実に高くなってきており、課長補佐級以上の役職の女性の登用について、引き続き、進めていく必要があります。

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

(対象者：平成30年度中に対象となる子をもった職員)

性別	対象者 (人)	取得者 (人)	取得者の取得期間の内訳 (人)						取得率 (%)
			～6箇月	～1年	～1年 6箇月	～2年	～2年 6箇月	～3年	
男性	11	1	1						9.1
女性	5	5		1		2	1	1	100.0

- ・男性の育児休業の取得については、平成30年度において、かほく市で初めて男性の育児休業の取得の実績がありましたので、今後も、男性の育児休業の取得率の向上に向けて、制度のさらなる周知を図っていく必要があります。

(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並びに合計取得日数の分布状況

(対象者：平成30年度中に対象となる子をもった職員)

区分	対象者 (人)	取得者 (人)	取得者の取得期間の内訳 (人)			取得率 (%)
			1日	2日	3日	
配偶者出産休暇	11	6		3	3	54.5
育児参加のための休暇	11	0				0.0

- ・男性の育児参加のための休暇については、これまで取得した職員がいないため、制度について周知を図っていく必要があります。

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況 (平成31年4月1日現在)

区分	対応
研修の実施状況	平成30年度に実施済み
制度の周知状況	上記研修を通して周知済み
相談窓口の設置状況	未設置
「対応マニュアル」等の整備状況	未整備

- ・セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況については、これまで管理職員を対象に研修を実施していますが、今後は、全ての職員を対象に制度等の周知を図っていく必要があります。また、職場における固定的な性別役割分担意識は、様々なハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するために、これらを速やかに整備する必要があります。

(9) 年次有給休暇の休暇取得状況

(単位：日)

区分	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
平均取得日数	5.4	6.7	6.6	7.8	8.2

- ・女性が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。職員が安心して取得ができるよう、引き続き管理職員が率先して取得に努め、さらなる取得の促進を図る必要があります。

### III 数値目標

課題を分析の結果、次のとおり目標を設定します。

達成目標年度は、全て令和6年度までとします。

- (1) 一般行政職における課長補佐級職員に占める女性の割合を、30%以上にします。

国の令和2年度末までの成果目標値が課長補佐相当職で30%ではありますが、かほく市の令和元年度での一般行政職における課長補佐級職員に占める女性の割合は、21.2%であり、依然として低い状況であります。

しかしながら、当初女性活躍推進計画時における一般行政職における課長補佐級職員に占める女性の割合については、12.9%だったことから、その割合は着実に高くなってきています。

これを踏まえ、一般行政職における課長補佐級職員に占める女性の割合については、国の成果目標と同様に30%以上を目指します。

- (2) 1年間の年次有給休暇における平均取得日数を、11.0日以上にします。

当初女性活躍推進計画時における年次有給休暇の平均取得日数は、5.4日であり、令和元年における年次有給休暇の平均取得日数は、8.2日であることから、着実にその日数は伸びてきています。

しかしながら、平成30年の全国市町村（指定都市を除く。）における年次有給休暇の平均取得日数は、11.0日のため、かほく市の年次有給休暇の平均取得日数は、全国と比較して依然として低い状況であります。

これを踏まえ、1年間の年次有給休暇における平均取得日数については、全国市町村の水準を目標とし、全国市町村の平均取得日数である11.0日以上を目指します。

## IV 具体的な取り組み

---

### 1 家庭・子育てとキャリアの両立を目指す業務改善

- (1) 超過勤務の縮減及び効率的な業務の遂行
  - ・管理職員の超過勤務を把握するとともに、職員の超過勤務の事前命令を徹底します。
  - ・健康保持の観点から、週休日については半日又は1日単位の勤務命令を原則とし、振替制度の活用に努めます。
  - ・効率的な業務を行うため、RPAやAIなどの先進技術の導入を検討します。
- (2) 年次有給休暇の取得促進
  - ・年次有給休暇の取得を継続して促進するため、毎月、課ごとに休暇取得計画を作成し、毎月、1日以上 of 年次有給休暇の取得に努めます。

### 2 子育て・介護等への対応が必要な職員への支援

- (1) 多様な勤務形態の整備
  - ・子育て、介護等への対応が必要な職員について、可能な範囲で個々人の事情に配慮できるよう、始業・終業時刻の多様化を図ります。
- (2) 「子育て支援制度ガイドブック」の活用
  - ・子を持つ予定の職員及び所属長に対し、「子育て支援制度ガイドブック」を配付するとともに、子育て支援制度の更なる周知を図ります。

### 3 女性が働きやすい環境整備

- (1) 管理職員の意識改革を図るための研修
  - ・固定的な性別役割分担意識等の是正のためには、管理職員の意識改革が必要条件であることから、管理職員を対象とした研修を実施します。
- (2) 男性職員の育児休業、産休取得の積極的な奨励
  - ・男性職員は、あらかじめ、子の出産予定日を上司に伝え、上司は人事担当課へ報告するとともに、男性の育児休業、産休等の制度の周知を図ります。
- (3) ハラスメント防止及び対応マニュアル等の整備
  - ・ハラスメントについて理解を深め、発生を防止するとともに、実際に発生した場合の対応等のマニュアルを整備し、周知を図ります。



## 4 人事評価制度の適切な運用

### (1) 評価者研修の実施

- ・評価項目と直接関係のない事項（性別、休暇取得、家庭の事情等）によって、不当に評価を受けることのないよう、研修を通じて、評価者に対して理解を深めます。

### (2) 管理職員に対する評価

- ・超過勤務の縮減に関し、コスト意識を持って効率的な業務運営を行った場合や、年休取得の促進等職場環境の向上に寄与した場合の管理職員の人事評価について、適切に評価へ反映します。