

士別市特定事業主行動計画

(次世代育成・女性活躍推進統合版)



令和2年4月1日

令和4年4月1日改訂

令和5年4月1日改訂

士 別 市

士別市特定事業主行動計画

(次世代育成・女性活躍推進統合版)

令和2年4月1日
令和4年4月1日改訂
令和5年4月1日改訂
士別市長
士別市議会議長
士別市教育委員会
士別市農業委員会
士別市代表監査委員
士別市選挙管理委員会
士別市病院事業管理者

1. はじめに

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「士別市特定事業主行動計画」を策定し、事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成を目指し、お互いに支え合いながら次世代育成の支援を実施してきました。

本計画では、現状を把握した上で必要な見直しを行い、職員が安心して子育てができるよう計画的かつ着実に推進することを目的とします。

また、女性活躍推進法に基づき、士別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を平成28年4月1日に策定したところですが、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の理解と支援は、一体的に推進することが効果的であることから、統合し計画を策定するものです。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

3. 行動計画の策定主体

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

4. 計画の推進体制

この計画を組織全体で継続的に推進するため、士別市特定事業主行動計画推進委員会において、本計画に基づく取り組みの実施状況や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。

また、「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会情勢等の変化があった場合は、その都度計画を見直します。

5. 計画策定に伴う状況把握

今回の計画を策定するに当たり、女性活躍推進に関する観点から次の項目について状況把握を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合(平成31年4月1日採用者)

	採用者数	女性職員数
行政職	8人	3人(37.5%)
医療職	4人	3人(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 全管理職に占める女性管理職の割合(平成31年4月1日現在)

	全管理職数	女性管理職数と割合
行政職	105人	20人 (19.0%)
医療職	41人	14人 (34.1%)
合計	146人	34人 (23.3%)

③ 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

【行政職】

	平成 29 年 4 月 1 日			平成 30 年 4 月 1 日				平成 31 年 4 月 1 日			
	人数	女性の人数と割合		人数	女性の人数と割合		前年からの伸び率	人数	女性の人数と割合		前年からの伸び率
部長職	9 人	1 人	11.1%	9 人	1 人	11.1%	0.0%	9 人	0 人	0.0%	-100.0%
統括監職	15 人	3 人	20.0%	11 人	2 人	18.2%	-33.3%	8 人	0 人	0.0%	-100.0%
課長職	40 人	7 人	17.5%	44 人	6 人	13.6%	-14.3%	48 人	6 人	12.5%	-0.0%
副長職	37 人	10 人	27.0%	42 人	15 人	35.7%	50.0%	40 人	14 人	35.0%	-6.7%
係長・主査職	64 人	22 人	34.4%	55 人	19 人	34.5%	-13.6%	51 人	19 人	37.3%	0.0%
合 計	165 人	43 人	26.1%	161 人	43 人	26.7%	0.0%	156 人	39 人	25.0%	-9.3%

【医療職】

	平成 29 年 4 月 1 日			平成 30 年 4 月 1 日				平成 31 年 4 月 1 日			
	人数	女性の人数と割合		人数	女性の人数と割合		前年からの伸び率	人数	女性の人数と割合		前年からの伸び率
医師職	11 人	0 人	0.0%	9 人	0 人	0.0%	0.0%	8 人	0 人	0.0%	0.0%
部長職	3 人	2 人	66.7%	3 人	2 人	66.7%	0.0%	3 人	2 人	66.7%	0.0%
次長職	5 人	2 人	40.0%	4 人	2 人	50.0%	0.0%	4 人	2 人	50.0%	0.0%
課長職	12 人	6 人	50.0%	14 人	6 人	42.9%	0.0%	15 人	6 人	40.0%	0.0%
主幹職	11 人	3 人	27.3%	11 人	4 人	36.4%	33.3%	11 人	4 人	36.4%	0.0%
主査職	17 人	9 人	52.9%	16 人	9 人	56.3%	0.0%	20 人	10 人	50.0%	11.1%
合 計	59 人	22 人	37.3%	57 人	23 人	40.4%	4.5%	61 人	24 人	39.3%	4.3%

④ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの行為を禁止するため、「士別市職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定し、ハラスメントに関する相談又は苦情に対応するため、職員 14 人以内による相談員を設置し、相談または苦情を受けた場合は事実関係の調査及び確認を行い、問題の解決を図ることとしています。

相談員による解決が困難な場合は、下記の職員で構成される苦情処理委員会にて、対応をすることとしています。

また、職員に対しても、庁内情報に要綱や相談員及び苦情処理委員名簿を掲載し、制度の周知を図っています。

■ 苦情処理委員会委員構成員

- (1) 総務部長
- (2) 市民部朝日支所地域生活課長
- (3) 教育委員会生涯学習部学校教育課長
- (4) 女性職員1人
- (5) 職員団体が推薦する職員3人
- (6) 当該事案に対応した相談員

⑤-1 平成30年4月1日現在の職員数に対する、当該年度に退職した職員の割合の男女差異

	男 性			女 性		
	全体	退職者	離職率	全体	退職者	離職率
行政職	225人	6人	2.7%	107人	5人	4.7%
医療職	53人	2人	3.8%	101人	5人	5.0%

⑤-2 退職した職員の年代別男女別割合

		～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
行政職	男性職員	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%
	女性職員	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	4 80.0%	0 0.0%
医療職	男性職員	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%
	女性職員	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%

⑥ 職員1人あたりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限(一月45.0時間)を超えた職員数
(平成30年度実績)

【行政職】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員1人あたりの超過勤務時間数	16.1時間	10.7時間	11.0時間	13.1時間	8.9時間	8.7時間	7.8時間	9.4時間	8.6時間	8.2時間	11.5時間	14.7時間	128.7時間 (平均10.7時間)
上限を超えた人数	21人	14人	8人	14人	10人	10人	9人	10人	7人	10人	18人	27人	158人

【医療職】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員1人あたりの超過勤務時間数	10.3時間	8.5時間	8時間	7.3時間	6.0時間	7.9時間	6.9時間	7.1時間	7.9時間	7.9時間	5.9時間	4.5時間	88.2時間 (平均7.4時間)
上限を超えた人数	3人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	1人	2人	2人	0人	0人	14人

⑦-1 男女別の育児休業取得率(平成30年度実績)

	男性職員	女性職員
行政職	0/6人	3/3人
	0%	100%
医療職	0/2人	4/4人
	0%	100%

⑦-2 男女別の育児休業取得期間の分布状況

		6ヵ月以下	6ヵ月超1年以下	1年超1年6月以下	1年6月超2年以下	2年超2年6月以下	2年6月超
行政職	男性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	女性職員	0人	2人	1人	0人	0人	0人
医療職	男性職員	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	女性職員	0人	0人	0人	0人	0人	4人

⑧-1 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率(平成30年度実績)

		取得率
行政職	配偶者出産休暇	100%
		5/5人
	育児参加のための休暇	100%
		2/2人
医療職	配偶者出産休暇	66.7%
		2/3人
	育児参加のための休暇	50.0%
		1/2人

⑧-2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

		1日	2日	3日	4日	5日
行政職	配偶者出産休暇	1人	0人	4人		
	育児参加	1人	1人	0人	0人	0人
医療職	配偶者出産休暇	0人	0人	2人		
	育児参加	1人	0人	0人	0人	0人

⑨-1 年次休暇平均取得日数(令和元年実績)

	平均取得日数
行政職	10.6日
医療職	7.1日

⑨-2 年次休暇取得日数の状況

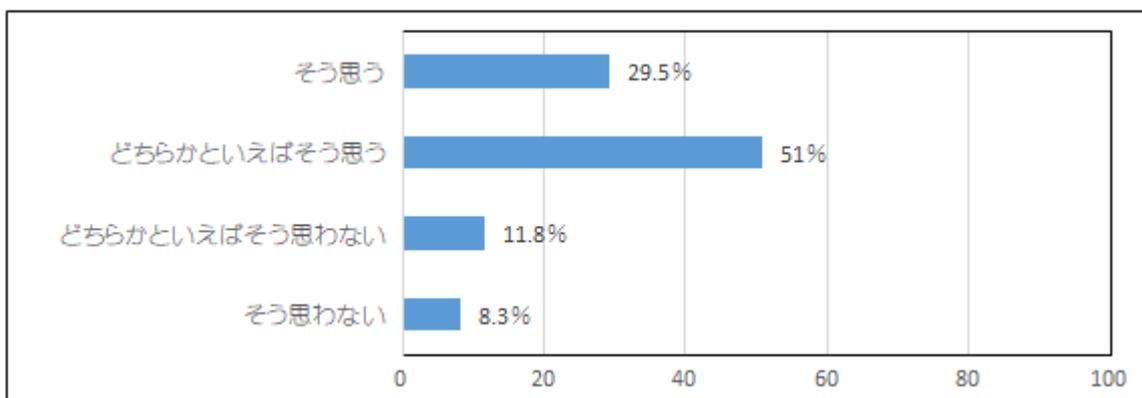
		～5.0日	5.1～10.0日	10.1～15.0日	15.1～20.0日	20.1日～
取得人数	行政職	48人	114人	92人	60人	15人
	医療職	61人	68人	15人	5人	2人

6. 職員意識調査

職員の仕事と子育ての両立等に対する意識や実態を調査するため、次のとおり職員意識調査を実施しました。(調査期間:令和2年1月22日～2月7日 対象職員:479名 行政職及び医療職の正規職員 回答率 67%)

意識調査の結果については、次のとおりです。

■ 現在の職場は、育児をするうえで働きやすい職場ですか。(子どもがいる職員のみ)



●「どちらかといえばそう思う」

【意見】

- ・ 管理職の理解があるため、子看休暇等の取得ができています
- ・ 育児(家庭)と仕事の調和を図っているが、結局、子看休暇等の時間調整で、超勤勤務や周りの職員に迷惑をかけてしまい罪悪感を感じる

●「どちらかといえばそう思わない」、「思わない」

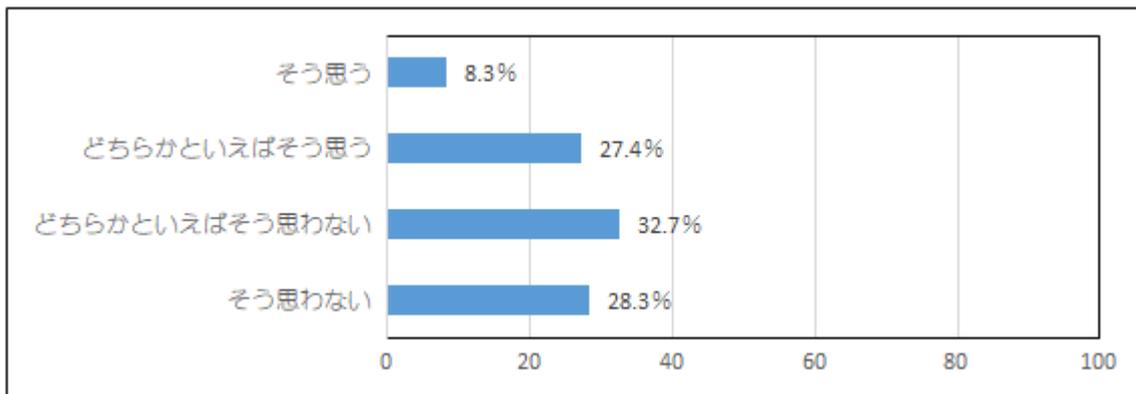
【意見】

- ・ 子育て世代が多い職場なので、行事などが重なったり、子どもの体調不良などうまく調整できず大変
- ・ 慢性的な人員不足と業務量が多いため、超過勤務を避けられないから
- ・ 子どもの通院や用事で休暇取得の申し出をすると、上司の対応が冷たく取得しづらい。
担当間では事前に報告、確認済みであり、休暇制度も補償されているにも関わらず肩身が狭い。

「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員がそれぞれ29.5%、51%となっています。しかし、そう回答した職員の中には、休暇を取得することで業務に支障が出てしまい、その後の対応に苦慮しているという意見もありました。

また、人員不足や業務量の多さから、子看休暇等を取得することにためらいを感じる職員が多いことも伺えます。

■ 現在の職場は、男性職員が育児休業を取得しやすい環境にあると思いますか。



●「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」

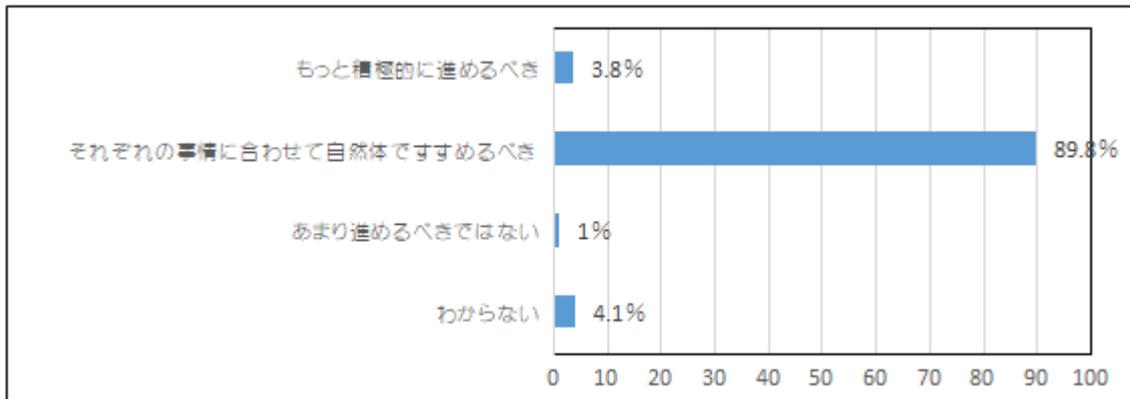
【意見】

- ・ まだまだ女性が取得するものといった雰囲気がある
- ・ 取得できる環境、支援体制が整っていない
- ・ 男性が取得した実績がないため、取りづらい雰囲気になっているように感じる
- ・ 女性が育児という固定観念を持たず、積極的に男性も育児休業を取得してほしい

「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と答えた割合は、それぞれ8.3%、27.4%といずれも半分を下回っています。

これまで男性職員が取得した実績がなく、女性が取得することが当たり前という考えが浸透している背景から、子育ては男女が協力し行うべきという視点で、制度の周知や職員の意識改革・意識向上を図っていくことが重要と考えられます。

■ 管理職への女性登用についてどう思いますか。



●「それぞれの事情に合わせて自然体ですすめるべき」

【意見】

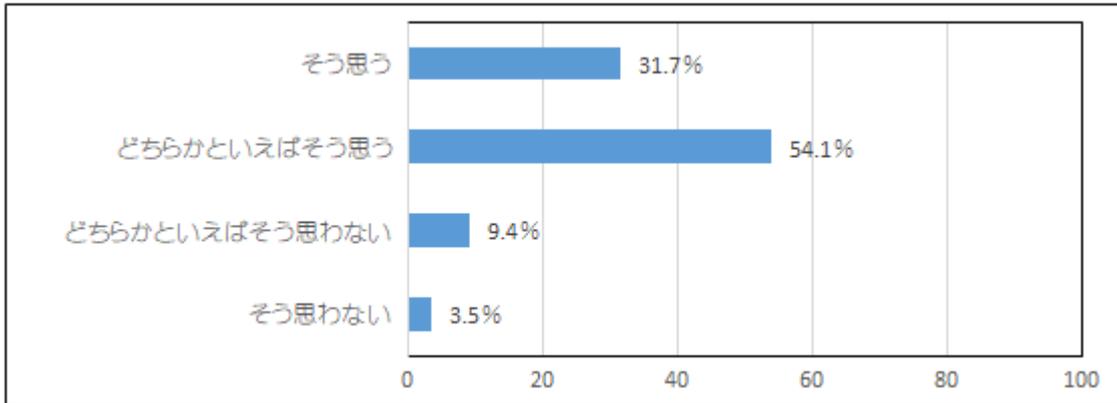
- ・ 男性、女性問わず、組織として必要な人材が管理職となるべき
- ・ 年齢で昇級するのではなく、本人の意向も確認するべき
- ・ 女性は家庭での役割の負担が大きいこともあり、管理職になり仕事の負担が増すことでバランスを取ることが難しくなる
- ・ 家庭の役割は女性が中心で、男性は協力という意識の中でワークライフバランスに男女差を感じる
- ・ 事務職では、管理職に登用された後、定年前に退職した職員もいる

「それぞれの事情に合わせて自然体ですすめるべき」と回答した職員が89.8%と高い割合となっています。

管理職に登用され、その職務に対する重責から今後の働き方に不安を感じる女性管理職が多いのも実状です。

意識調査の結果からも、女性職員それぞれの状況に応じた自然体な昇級を望む職員が多いことがわかります。

■ 現在の職場は時間外削減に取り組んでいますか。



●「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」

【意見】

- ・ 課の業務スケジュールについて、時間外勤務が必要か仕事の進捗状況を課全体で確認している
- ・ 時間外縮減プログラムを念頭に、やむを得ない場合を除いては時間外の削減に努めている

●「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」

【意見】

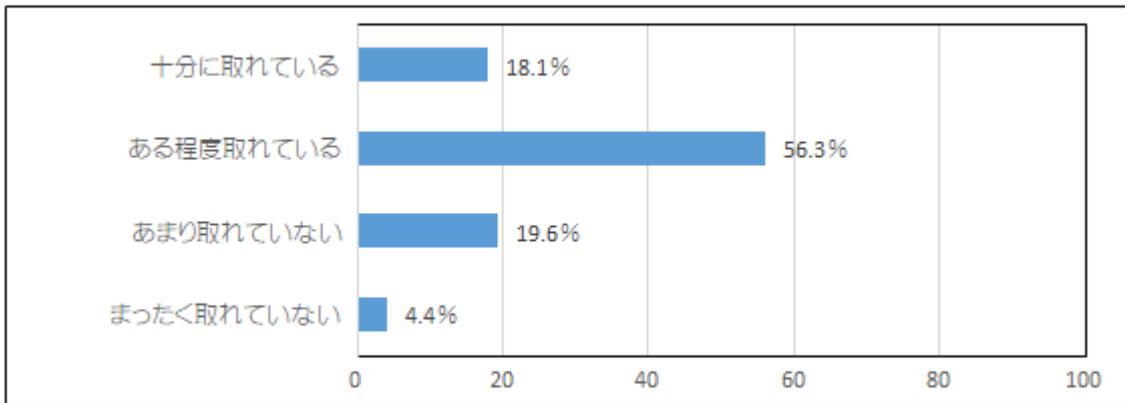
- ・ 時間外が恒常的に出る職員がいるにも関わらず、職場体制や仕事の振り分けの議論がなされていないように感じる
- ・ 管理職からの働きかけ、声かけ、見直し等取り組んでいるが、効果的な削減とはなっていない
- ・ 業務量に見合う人員配置ができているのかが疑問

「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した職員がそれぞれ31.7%、54.1%と、合わせると高い割合となっています。

職場全体で時間外削減に取り組み、効果が出ているという職場がある一方で、取り組んでいるにも関わらず効果が出ていないという職場もありました。

また、人員不足による業務量の増大から、適正な人員配置を望む意見もありました。

■ 現在の生活では、仕事と生活の調和(ワークライフ・バランス)は取れていますか。



●「ある程度取れている」

【意見】

- ・ 個人の認識としては取れていると考えるが、職場長や担当など、職責によってバランスが取れているか判断するための基準が変わってくると思う。仕事の成果はあまり達成されていないように感じる
- ・ 生活のための仕事と思いたいが、仕事を中心に生活を考えざるを得ないと思う

●「あまり取れていない」、「まったく取れていない」

【意見】

- ・ 疲労がたまっており、休日は子どもの相手もできていない
- ・ 子どもが小さいうちは、子育て中心で仕事をしたいと思うが、うまくバランスがとれない
- ・ 職種柄、休日も研修会や学習会、自己学習などが多いのであまり私生活が充実していない

「十分に取れている」と回答した職員は、わずか18.1%、「ある程度取れている」と回答した職員は56.3%でした。

「あまり取れていない」、「取れていない」と回答した職員からは、仕事と家庭(子育て)の両立の難しさを訴える意見も多くありました。



7. 数値目標及び取組内容

数値目標の設定に当たっては、計画策定に伴う状況把握・分析の結果及び、職員意識調査の結果も考慮した上で、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4項目のうち、1項目を一部数値目標の見直しを行った上で引き続き設定することとし、女性活躍推進関係については、特に大きな課題とされる2項目を設定することとしました。

また、次世代育成支援関係及び、女性推進関係に共通する2項目を合わせて、全体で5項目の数値目標を設定することとしました。

次世代育成支援関係

○数値目標 職員1人当たりの年次休暇取得日数 : 年平均12日以上

【令和元年実績】 年平均 10.6日(行政職)・7.1日(医療職)

【取組内容】

年次有給休暇の取得促進のため、ひと月に1日のリフレッシュ休暇取得を目指します。

また、休暇取得日数が年5日未満の職員が一定数いることから休暇取得日数の底上げができるよう、職種に関わらず職員が休暇を取得しやすい環境づくりを進めます。

年次有給休暇を取得することにためらいを感じる職員や業務多忙などで年次有給休暇が取得できない職員については、業務が一段落した際に、休暇を取得する意識づけや、積極的な年次有給休暇の取得に努めます。

子どもの授業参観などの学校行事や職員・家族の記念日等における年次有給休暇の取得を促進するとともに、子どもの看護休暇等の特別休暇の内容について情報提供を行い、休暇取得を希望する職員が取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。



女性活躍推進関係

○数値目標 全管理職に占める女性管理職の割合 : 30%

【平成31年4月1日現在】 23.3%

【取組内容】

多くの企業で女性職員の管理職登用が多く推進されている一方で、女性ならではのライフイベント(結婚、出産、育児等)や家庭生活の事情などから、意欲的になりきれず、管理職を目指す女性職員が少ないのも現状です。

意識調査からも女性管理職の登用について「それぞれの事情に合わせて自然体ですすめるべき」という回答が大半を占めており、年齢や性別に関係なく、女性職員それぞれの家庭の状況や、本人の意向を尊重した上で、能力・適正に応じた昇給を行うことが望ましいと考えます。

女性職員が将来の働き方をイメージし、仕事への意欲を高めることができるよう、女性職員キャリアアップ研修を実施し、仕事と家庭の両立や、今後の女性の働き方について学習する機会を設け、女性職員のキャリアアップをサポートしていきます。

また、女性職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、適材適所の人事配置に配慮するなかで、当計画に掲げている目標の達成を目指します。



○数値目標 超過勤務時間の縮減 : 一月平均8時間以下

【H30年度実績】 一月平均 10.7時間(行政職)・7.4時間(医療職)

【取組内容】

職員が、家庭で家族と触れ合う時間や、自分のための時間を多く持つことができるように、超過勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりや、意識啓発、計画的な業務遂行や効率的な業務分担の見直しなど業務の簡素合理化による職場環境の整備を図ります。

特に所属長は超過勤務を命令する立場からも、業務の進み具合や業務量の偏りなどを把握するとともに、超過勤務の必要性を検討したうえで命令を行い、職場内の応援体制や効率的な業務見直しなどを積極的に進め、超過勤務が縮減される職場づくりに努めます。

次世代育成支援・女性活躍推進共通

○数値目標 男性の配偶者出産休暇 : 100%

【H30年度実績】 行政職 100% 医療職 66.7%

【取組内容】

妻の出産に伴う入院の付き添いなどのため、父親になる職員が取得できる特別休暇(3日)の取得を徹底するとともに、出産後の母親の負担軽減などのため、特別休暇と併せた年次有給休暇の取得を促進します。

休暇の取得には職場の理解と協力が必要となりますので、特に所属長や同僚は、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう、仕事の分担の見直しなどを行います。



○数値目標 男性の育児休業取得率：5%

【H30年度実績】 行政職 0% 医療職 0%

【取組内容】

母親である女性職員の休暇等の取得は進んでいる一方、父親である男性職員においては依然として取得が進んでいない状況にあることから、すべての職員が男性職員の育児のための休暇や育児休業等の取得について理解を深め、父親が積極的に子育てに関わることができる職場環境づくりのため、管理職を中心に意識啓発を行います。

また、周りの職員もこうした取組に協力するとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう、仕事の分担の見直しなどに協力します。



8. その他の取組内容

数値目標の達成に向けた取り組みに加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、仕事と家庭の両立を支援するため、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しなどの実現に向けて次のとおり取り組みを進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護や母子の健康管理に配慮します。

- ① 母性保護や母子の健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置をはじめ、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、その職員の負担を軽減すべく業務分担の見直しを行うとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(2) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

育児休業や部分休業、育児短時間勤務に対する一人ひとりの意識改革をめざして、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

- ① 職員から育児休業等取得の申出があった場合、職場長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、管理職等を通じて定期的に育児休業等の制度の趣旨について理解を深め、職場の意識改革を行います。
- ② 職場長は、育児休業等の職員に対して、スムーズな職場復帰ができるよう、休業期間中職場の情報を定期的に提供するとともに、復職時には面談を実施するなど支援に努めます。
- ③ 職場内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

(3) 男女共同参画意識の向上

職場優先の考え方から、ワークライフバランスを大切にする考え方への改革を進め、職場で能力を十分に発揮しつつ、家庭や地域社会での活動に積極的に参画する意識の啓発に努めます。

- ① あらゆる職員が、バランスよく職場・家庭・地域社会の一員として関わるができる環境づくりに努めます。
- ② 職員が家庭における役割を果たしながら、仕事においても十分に能力を発揮できるよう、ワークライフバランスの推進と固定的な男女役割分担意識等の解消のため、情報提供や研修等により、意識啓発に努めます。

(4) 各種ハラスメントへの対策

職員が安心して働ける職場のために、セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの行為を禁止し、防止に努めます。

- ① 職員がその能力を十分に発揮することのできるよう、円滑なコミュニケーションがとれる良好な職場環境の確保に努めます。
- ② 「土別市職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、職員一人ひとりの理解を深めるため、ハラスメントに関する啓発、研修等を実施します。また、ハラスメント相談員との連携のもと、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

(5) 介護を行う職員への両立支援

家族等の介護を担う職員が安心して働くことができるよう、介護休暇制度の周知を図るとともに、時間制約のある職員に対して必要に応じて人事配置上の配慮を行うなど、家庭(介護)と仕事の両立支援に努めます。

(6) 地域や職場における子育て支援・子どもの権利の保障と次世代育成支援

社会全体で育児を支え合うため、家庭や職場、地域社会が協力し、安全・安心な子育て環境づくりの実現を図ります。

■子育てバリアフリー

- ① 乳幼児を連れた来庁者が多い施設においては、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッドなどの設置に努めます。
- ② 子どもを連れた人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

■子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域活動への協力や参画に努めるとともに、職員が積極的に関わることのできる職場環境づくりに努めます。
- ② 地域の防犯活動や少年非行防止活動、交通安全の取り組みなどへの職員の積極的な参加を図ります。
- ③ まちづくりへの子どもの参加・参画機会の拡大や学習機会の拡大に努めます。