

夕張市特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

令和2年3月31日

改正 令和2年8月17日

令和2年3月

夕張市

目 次

I. 策定の趣旨	1
II. 計画期間	1
III. 計画の推進体制整備等	2
IV. 現状把握と数値目標	2
1. 次世代育成支援対策の推進及び 女性の活躍の推進に関する状況把握	2
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
(2) 離職率の男女の差異	2
(3) 離職者の年齢区分別・男女別の割合	3
(4) 管理的地位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) 職員の年次休暇取得率及び平均年取得日数	4
(7) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	4
(8) 男女別の育児休業等取得状況	4
(9) 配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得状況	5
(10) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	5
2. 目標設定	5

夕張市特定事業主行動計画

令和2年3月31日
夕張市長
夕張市議会議長
夕張市選挙管理委員会
夕張市代表監査委員
夕張市農業委員会
夕張市公平員会
夕張市教育委員会
夕張市消防長

I. 策定の趣旨

夕張市では、職場における女性職員の割合が20%に迫る一方で、管理的地位に占める女性職員の割合は5.4%と低くなっている（平成31年4月現在）。女性職員の活躍を推進するためには、女性登用の拡大だけでなく、男性が積極的に家庭生活に関与することも不可欠であり、職員がこれらを理解し、協力的な職場環境を作ることが重要である。

職員が協力して、男女ともに働きやすい職場を作り、女性職員が活躍できる環境を整えることは、次世代を担う子どもを健全に育成することにつながり、職員のワークライフバランスの推進のために重要であると考えられる。これを踏まえ、市は働きやすい環境づくりによって職員がワークライフバランスを実現することができるよう、夕張市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定した。

なお、本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条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「女活法」という。）第19条に基づき、夕張市長、夕張市議会議長、夕張市選挙管理委員会、夕張市代表監査委員、夕張市農業委員会、夕張市教育委員会及び夕張市消防長が策定する特定事業主行動計画に位置付けるものとする。また、平成28年4月1日から5年間を計画期間として策定した「女性活躍推進法に基づく夕張市特定事業主行動計画」の見直しを含むものである。

II. 計画期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とする。

Ⅲ. 計画の推進体制整備等

- (1) 総務課を主管課として、全ての市職員に周知し意識の醸成を図る。
- (2) 計画策定後も、各年度の実施状況の点検・把握を行い、計画の実効性を向上に努める。また、計画期間中にあっても必要に応じて計画の見直しを行うこととする。

Ⅳ. 現状把握と数値目標

次世代法第 19 条第 1 項並びに女活法第 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、市選挙管理委員会事務局、市代表監査委員事務局、市公平員会事務局、市教育委員会事務局及び市消防本部において、次世代育成支援対策の推進及び女性の活躍の推進に向けた取り組みについて、改善すべき事情について分析を行った。

また、この分析に基づき、次世代育成支援対策の推進及び女性の活躍の推進に向けた取組目標を設定した。なお設定目標については、最も改善が必要とされる課題から順に掲げることとする。

1. 次世代育成支援対策の推進及び女性の活躍の推進に関する状況把握

※ 以下、次世代法に基づく事項は【次】、女活法に基づく事項は【女】と表記する。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合【女】

年 度	H28. 4. 1	H29. 4. 1	H30. 4. 1
採用職員数	7 人	9 人	9 人
女性職員数	2 人	3 人	2 人
採用割合	28. 6%	33. 3%	22. 2%

※採用割合は、小数点以下第 2 位以下を四捨五入したものである。

(2) 離職率の男女の差異（平成 30 年度）【女】

区 分	女 性	男 性
在職人数 (A)	30 人	117 人
退職人数 (B)	3 人	1 人
離職率 (B/A)	10. 0%	0. 9%

※「離職率」は当該年度に在職した職員に対する当該年度に退職した職員の割合をいう。

※離職率は、小数点以下第 2 位以下を四捨五入したものである。

(3) 離職者の年齢区分別・男女別の割合（平成30年度）【次】【女】

性別 \ 年齢区分	20歳 ～24歳	25歳 ～29歳	30歳 ～34歳	35歳 ～39歳	40歳 ～44歳	45歳 ～49歳
女性職員	1人	1人				1人
男性職員			1人			

(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日現在）

【次】【女】

区分	全体	女性	男性
対象人数	37人	2人	35人
割合	100.0%	5.4%	94.6%

※主幹以上の職員とする。

※割合は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(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【次】【女】

区分		H27.4.1	H31.4.1	伸び率
主事級	女性職員数	4人	7人	28.7%
	割合	14.3%	18.4%	
主任級	女性職員数	7人	8人	30.6%
	割合	21.9%	28.6%	
主査級	女性職員数	7人	5人	3.7%
	割合	21.9%	22.7%	
係長級	女性職員数	5人	6人	-14.4%
	割合	25.0%	21.4%	
主幹級	女性職員数	1人	2人	49.3%
	割合	6.7%	10.0%	
課長級	女性職員数	1人	0人	-100.0%
	割合	5.3%	0.0%	
合計	女性職員数	25人	28人	7.0%
	割合	17.1%	18.3%	

※「伸び率」は各役職段階にある女性職員の割合の伸び率をいう。

※割合及び伸び率は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(6) 職員の年次休暇取得率及び平均年取得日数（平成30年）【次】【女】

区 分	全 体
年次休暇取得率	41.7%
平均取得日数	8.3日

※年次休暇取得率及び年平均取得日数は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(7) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間（平成30年度）【次】【女】

区 分	総時間外勤務時間	職員一人当たり	上限超過職員数
4月	2,182時間	19.6時間	5人
5月	1,380時間	12.4時間	1人
6月	1,508時間	13.5時間	2人
7月	1,609時間	14.3時間	2人
8月	1,356時間	11.7時間	1人
9月	2,178時間	19.3時間	5人
10月	1,862時間	16.3時間	2人
11月	2,152時間	19.0時間	5人
12月	1,373時間	12.0時間	0人
1月	1,473時間	13.1時間	1人
2月	1,717時間	15.4時間	3人
3月	2,138時間	19.0時間	4人
計	20,928時間	183.7時間	30人
月平均	1,744時間	15.3時間	2.5人

※平均は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(8) 男女別の育児休業等取得状況（平成30年度）【次】【女】

区 分	女 性	男 性
対象人数	1人	0人
取得人数	1人	—
取得率	100.0%	—
取得期間	1年間	—

※平成30年度は、育児短時間勤務を行った女性職員が1名であった。

※取得率は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(9) 配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得状況(平成30年度)【次】【女】

区 分	男 性
対象人数	1人
取得人数	1人
取得率	100.0%
取得日数	1日

※平成30年度は、配偶者出産休暇を取得した職員が1名であった。

※取得率は、小数点以下第2位以下を四捨五入したものである。

(10) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況(令和元年度)【次】【女】

令和2年2月10日付けで各種ハラスメントの防止等に関する指針を策定し、各種ハラスメントの防止及び排除に関して意識啓発に取り組んでいる。

また指針の中で、ハラスメント相談窓口を総務課に設置することとしている。

2. 目標設定

当該課題の分析の結果、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。

なお、この目標は市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市代表監査委員事務局、市公平員会事務局、市教育委員会事務局及び市消防本部において、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、最も大きい課題に対応するものを掲げている。

○ 時間外勤務時間の縮減

- 平成30年度の実績「月15.3時間」から15%以上縮減し、「月13時間以下」とする。

取組

毎週水曜日の「ノー残業デイ」をメールにて全庁に周知し、一斉に退庁する取組を実施する。

毎月、時間外勤務実績を所属長に配付し、個別面談で状況の把握、業務配分を検討して業務の平準化、業務の効率化を目指して、時間外勤務時間の縮減を推進する。

○ 女性職員の管理職登用の推進

- 課長・主幹の女性の割合を「10%以上」とする。

取組

市町村職員研修センターへ係長の女性職員を「指導能力」研修や管理職女性職員を「管理能力」研修等に積極的に受講させ、能力開発、啓発に努め、女性職員の管理職への登用割合を増やす。

○ 男性職員の育児参加の促進

- 育児休業を取得する男性職員の人数を「1人以上」とする。

取組

男性職員の育児休業取得推進のため、男性の育児意識の啓発や上司や同僚の理解の促進を図り、育児休業中の人員確保等の必要性を検討する。

○ 有給休暇の取得促進

- 有給休暇の平成30年の平均取得日数「8.3日」から「10日以上」にする。

取組

業務の平準化、業務の効率化を進めるとともに、職場内での情報共有等により、担当職員が不在であっても対応できるような体制づくりを取り進め、有給休暇の取得推進に取り組む。