

千歳市 女性職員の活躍推進に関する 特定事業主行動計画 (第2期)



計画策定者

千歳市長

千歳市選挙管理委員会

千歳市公平委員会

千歳市公営企業管理者

千歳市教育委員会（教職員を除く）

千歳市議会議長

千歳市代表監査委員

千歳市消防長

千歳市農業委員会

令和3年3月18日改訂

1 趣旨

千歳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「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。以下「法」という。）第 19 条に基づき、千歳市長、千歳市議会議長、千歳市選挙管理委員会、千歳市代表監査委員、千歳市公平委員会、千歳市消防長、千歳市公営企業管理者、千歳市農業委員会、千歳市教育委員会（教職員を除く）が策定する特定事業主行動計画である。

2 計画期間

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。

3 計画の推進体制

千歳市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、千歳市特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本計画の策定・変更、必要に応じ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う。

4 現状把握

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、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。

なお、把握に当たっては、職員のまとまりを行政職（技師、保育教諭含む）、消防職、病院医療職（市民病院事務局以外の病院勤務職員）の 3 つに分けて把握を行った。また、数値目標を掲げている項目については、毎年度の推移を、それ以外の項目については、前期計画策定時の状況を同時に掲載した。

○【職業生活における機会の提供に関する実績】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職	平成 26 年度	令和元年度
行政職	45.2%	53.6%
消防職	0.0%	50.0%
病院医療職	60.0%	52.4%
合計	49.1%	52.8%

※再任用職員は除く

(2) 管理職・各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

職	H28	H29	H30	R1	伸び率 (R1-H28)
管理職	12.8%	13.1%	12.7%	13.3%	0.5 ポイ
部長職	6.7%	11.8%	11.8%	12.5%	5.8 ポイ
次長職	3.9%	7.7%	7.4%	7.7%	3.8 ポイ
課長職	15.2%	14.3%	13.8%	14.4%	▲0.8 ポイ
係長職	23.9%	26.0%	24.9%	26.4%	2.5 ポイ

(3) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「千歳市職員のハラスメント防止等に関する要綱」の制定、「ハラスメント防止等ハンドブック」の改正、「ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針」を策定し、ハラスメント防止対策を強化した。

(4) 女性職員の割合

職	平成 26 年度	令和元年度
行政職	25.4%	28.9%
消防職	2.3%	3.1%
病院医療職	74.7%	70.3%
合計	34.4%	36.3%

(5) 女性職員の昇進意欲（管理職になることを希望するか）

平成 27 年度	令和 2 年度
27.2%	27.7%

(6) 昇任した職員の男女割合

職	性別	平成 26 年度	令和元年度
行政職	男性	8.1%	4.6%
	女性	6.3%	2.6%
消防職	男性	2.3%	4.7%
	女性	0.0%	0.0%
医療職	男性	3.2%	3.8%
	女性	2.2%	1.0%

※ 各職・各性別区分で昇任した職員数／各職・各性別区分の職員数×100

○【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実績】

(1) 離職率の男女差及び年代別割合

職	性別	離職率		離職者の年代別割合 (R1)								
		H26	R1	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	
行政職	男性	1.5%	0.9%				6.5%					1.4%
	女性	1.2%	1.1%		4.8%	3.3%						
消防職	男性	0.8%	0.8%	10.0%								
	女性	0.0%	0.0%									
病院職	男性	13.6%	10.8%	33.3%	12.5%	36.4%	16.7%					
	女性	12.1%	5.3%		12.5%	13.0%	6.9%	2.9%		2.7%	14.3%	

(2) 平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
平均 時間	H26	12.8	12.0	10.8	12.4	9.4	13.3	11.5	12.6	13.2	13.6	12.6	14.3	12.4
	R1	13.8	13.9	11.4	11.8	10.0	11.3	12.7	12.1	12.2	13.2	13.1	13.9	12.6
上限超 (R1)		23人	21人	15人	19人	2人	4人	10人	16人	12人	14人	17人	35人	

※超過勤務上限 (月 45 時間)

※管理職の超過勤務時間については、令和3年度導入の出退勤管理システムで把握する。

(3) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布

職	性別	取得率		取得期間 (R1)							
		H26	R1	5日未 満	5日~ 2週間	2週間 ~1月	1月~ 半年	半年~ 1年	1年~ 2年	2年以 上	
行政職	男性	0.0%	4.2%			100%					
	女性	100%	100%				33.3%	33.3%	33.3%		
消防職	男性	-	-								
	女性	-	-								
病院職	男性	-	-								
	女性	100%	100%					66.7%	22.2%	11.1%	

- (4) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）の取得率及び合計取得日数の状況

休暇種別	年度別取得率				5日以上取得率（R1）
	H28	H29	H30	R1	
配偶者出産休暇	73.7%	80.0%	75.9%	89.2%	48.5%
育児参加休暇	36.8%	76.7%	44.8%	56.8%	

- (5) 年次休暇等の取得日数の状況

職	平均取得日数（1月～12月）				5日未満の職員割合（R2）
	H29	H30	R1	R2	
行政職	10.5	11.0	11.8	13.8	1.0%
消防職	11.0	9.5	8.5	10.9	0.0%
病院職	9.1	10.3	11.1	11.6	2.0%
合計	10.2	10.6	11.2	12.9	1.1%

5 目標

前項で把握した現状について、課題を抽出し分析した結果、次のとおり目標を設定する。

- (1) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率
令和7年度までに、配偶者出産休暇について、令和元年度の実績 89.2%を95%以上に、育児参加休暇について、令和元年度の実績 56.8%を80%以上にする。
- (2) 年次休暇の平均取得日数
令和7年度までに、すべての職区分において、12日以上にする。
- (3) 管理職（部長職、次長職、課長職）の女性割合
令和7年度までに、令和元年度の実績 13.3%を14.5%以上にする。
- (4) 監督的地位（係長職）にある女性割合
令和7年度までに、令和元年度の実績 26.4%を28%以上にする。
- (5) 女性職員の昇進意欲
令和7年度までに、令和元年度の実績 27.7%を32%以上にする。

6 目標に向けた取組

前項の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

○【仕事と家庭の両立支援】

<育児編>

(1) 仕事と子育ての両立支援制度の周知

職員ポータルサイトに掲載している「千歳市職員のための子育て支援ハンドブック」により、両立支援に関する情報を継続して周知する。

(2) 所属長及び職員課による職員の状況把握

安心して産前産後休暇や育児休暇を取得できるよう「育児参加計画書」を継続して活用する。

子の誕生が見込まれる職員は、母子手帳交付後速やかに、「育児参加計画書」を所属長に提出し、面談を実施する。その後、所属長から職員課に育児参加計画書を提出し、情報を共有する。



(3) 育児休業からの円滑な復帰

産前休暇取得前に予め、「育児参加計画書」を用いて、育児休業からの復帰希望時期、復帰後の育児支援制度の活用等について確認を行う。

さらに、育児休業からの復帰前には、復帰後における育児を考慮した働き方に関する希望について再度意向を確認するため、「育児参加計画書」を活用し、復帰後の配置等に活用する。



(4) 代替要員の確保

一定期間以上育児休業を取得する職員の代替として可能な限り任期付職員を配置する。

(5) 男性職員の継続的な育児分担の促進

配偶者に出産が見込まれる男性職員に対し、母子手帳の交付後、所属長は育児参加計画書の提出を求め、今後の育児参加予定を確認する。所属長は、必要な支援や働きかけを行う。



<介護編>

(1) 仕事と介護の両立支援制度の周知

職員用ポータルサイトに掲載している「千歳市職員のための仕事と介護の両立支援ハンドブック」により、各種両立支援制度に関する情報を継続して周知する。

(2) 所属長及び職員課による職員の状況把握

要介護者を抱える職員の仕事と介護の両立を支援するため、「介護用コミュニケーションシート」を継続して活用する。

介護する必要が生じた職員は、速やかに「介護用コミュニケーションシート」を所属長に提出し、面談を実施する。面談時に介護の状況や働き方に関する希望について確認し、勤務上の配慮を行うとともに、所属長は職員課と情報を共有する。



(3) 介護休暇及び短期介護休暇の周知及び取得促進

要介護者を抱える職員が、必要な休暇を取得できるよう、介護休暇及び短期介護休暇等各種制度を定期的に周知し、取得しやすい職場環境を作る。



○【女性職員のキャリア形成支援】

(1) 女性活躍推進についての市長からのメッセージの発出

組織のトップが女性職員の活躍推進に取り組む姿勢を示すことが、管理職の部下育成の意識や女性職員の意識改革につながることから、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性について、明確なメッセージを発出する。

(2) ロールモデルの提示によるキャリア形成支援

職員研修の場を活用し、出産や育児休業取得後に活躍する職員の体験談や、意欲的に業務に取り組み身近で活躍する女性職員の紹介など、ロールモデルとして紹介する取組を継続して行う。

(3) 若手女性職員の意欲の向上

女性職員が仕事と家庭を両立させながら、意欲的に勤務を続けられるようにするため、キャリア研修等を実施し、組織として女性職員の活躍を推進していることへの理解やこれからのライフイベントとキャリア形成との関わりを学ぶ機会を継続して設ける。



(4) 育児休業取得中の職員への支援

育児休業から円滑に復帰するためには、職務への意欲と職務に必要な知識等を育児休業期間中も維持する必要があるため、育児休業中の職員について、庁内で実施する研修への参加機会を継続して設ける。

○【部下に対する指導・育成力の向上】

(1) 人事評価への反映

次の項目について、人事評価に反映させるよう継続して周知する。

- ① 1次評価者は、育児休業や育児短時間勤務の同僚をフォローした職員について、評価する。
- ② 1次評価者は、超過勤務の縮減に関し、効率的な業務運営を行った管理職について、評価する。
- ③ 育児休業等取得職員の所属課において、優れたサポート体制を整備した管理職について評価する。

(2) 管理職のマネジメント力向上

職場全体でワークライフバランスを保った働き方をするためのマネジメントについて、管理職のスキルアップを図る取組を継続して行う。



○【働き方の見直し】

- (1) 働き方についての市長からの定期的なメッセージの発出
すべての職員が十分な能力を発揮するとともに、ワークライフバランスを実現するため、市長からの定期的なメッセージの発出により、職員への浸透を図る。

- (2) ワークライフバランスに関する意識改革
全ての職員のワークライフバランスの実現には、管理職の意識改革が不可欠であるため、管理職を対象とした研修を継続して実施する。



- (3) ワークライフバランスに関する表彰及び取組紹介
職場において効率的な事務の遂行やマニュアルの整備等を実施し、超過勤務の縮減や休暇取得の促進をしたなど、ワークライフバランスを実践している職員や職場を表彰し、その取組を公表することで、情報の共有化を図る。

- (4) 連続休暇取得の促進
ゴールデンウィークやお盆期間に連続させた休暇取得を推奨する。
また、休暇を取得しやすいようその期間について、会議の開催を自粛する。



- (5) 超過勤務の縮減
超過勤務を全庁的に縮減するため、令和3年度からの出退勤システム導入による出退勤時間の把握、ノー残業デーの継続、ワークライフバランス推進強化月間の取組を継続して実施する。