

# 旭川市特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和6年(2024年)3月改訂

旭川市

## 目 次

1	行動計画策定の見直しに当たって	1
2	本計画の位置付け	2
3	策定主体	2
4	計画期間	2
5	第2期計画の数値目標と現在の達成状況	3
6	女性活躍推進に係る現状	5
7	計画の基本的な考え方	10
8	数値目標及び取組内容	11
9	その他の取組内容	13
10	計画の推進体制	15
11	計画の周知・公表	15

## 1 行動計画策定の見直しに当たって

急速な少子化が続く我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が制定され、本市では同法に基づき平成17年から「旭川市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に向けた取組を進めてきました。

また、職業生活における女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。本市では女性職員の活躍をより推進するためには、次世代育成支援と一体的に取り組むことが効果的であるとの観点から、平成28年4月に、子育て支援に重点を置くこれまでの行動計画に、女性職員の登用の拡大などの取組を加えた次世代法と女性活躍推進法に基づく「旭川市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」を策定しました。

旭川市特定事業主行動計画の期間は、平成28年度から令和2年度までの5年間の第1期、令和3年度から令和7年度までの5年間の第2期とした10年間であり、計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行うこととしています。第1期の最終年となる令和2年度には計画の見直しを行いましたが、令和5年6月に国が「こども未来戦略方針」を策定し、男性の育児休業取得率の政府目標の大幅な引上げ（※）を決定したことから、このことを踏まえて行動計画を見直すこととしました。

人口減少が進む中、限りある人員の中で今後も質の高い市民サービスを提供するためには、育児をする職員や女性職員はもちろん、全ての職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場環境の整備を進め、職員が意欲を持って能力を十分に発揮できるように、計画の推進に向けて取り組んでいきます。

※ 令和7年までに一般行政部門における1週間以上の育休取得率を85%以上

## 2 本計画の位置付け

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

## 3 策定主体

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく本市の特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

[特定事業主]

旭川市長 旭川市議会議長 旭川市選挙管理委員会 旭川市代表監査委員 旭川市消防長  
旭川市水道事業管理者 旭川市病院事業管理者 旭川市農業委員会 旭川市教育委員会

## 4 計画期間

平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間（次世代育成支援対策推進法に関する部分は令和7年3月31日まで）において、本計画の進捗状況等に応じて必要な改訂を行うこととし、計画期間は次のとおりとします。

[第1期] 平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間

[第2期] 令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

## 5 第2期計画の数値目標と現在の達成状況

本市では、これまで子育て支援や女性の活躍推進に向けた職員の意識向上を図るため、ワークライフバランス研修や男女共同参画に係る研修を実施してきたほか、男性職員の育児休業取得に係る意識向上を図るため「イクメン座談会」を開催し、グループウェアにその様子を掲載するなど、職員意識形成に向けた取組を実施してきました。

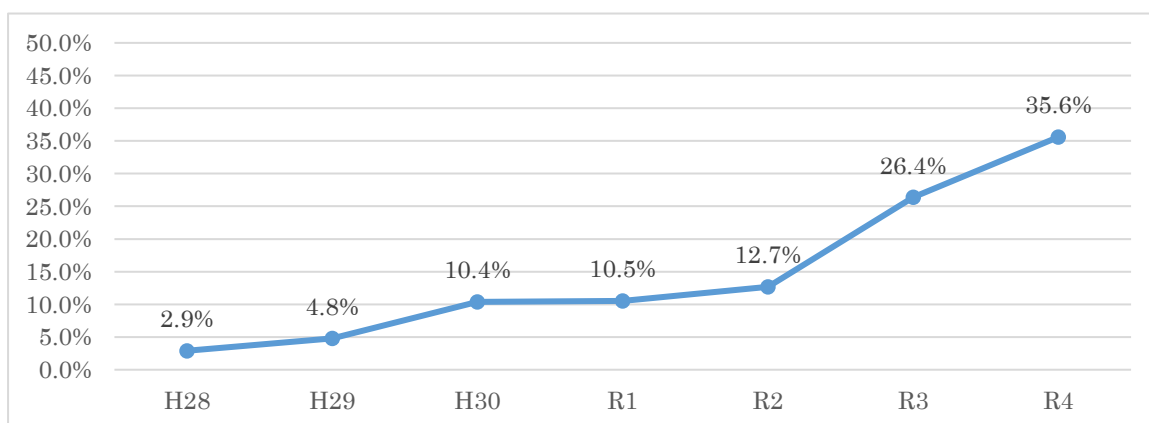
また、平成30年度には夏期休暇を3日から5日に拡充するなど、仕事と家庭生活との両立に向けた制度の改正を図り、職員の心身の健康の一層の充実に努めるなど、取組を進めてきましたが、掲げた数値目標に対して改善は見られるものの、令和5年7月時点では全ての目標の達成には至っていません。

### <次世代育成支援関係>

#### (1)【数値目標】 男性職員の育児休業取得率：20%

男性職員の育児休業取得率については、第1期の最終年である令和2年度の12.7%から増加し、第2期計画の目標値に達しています。

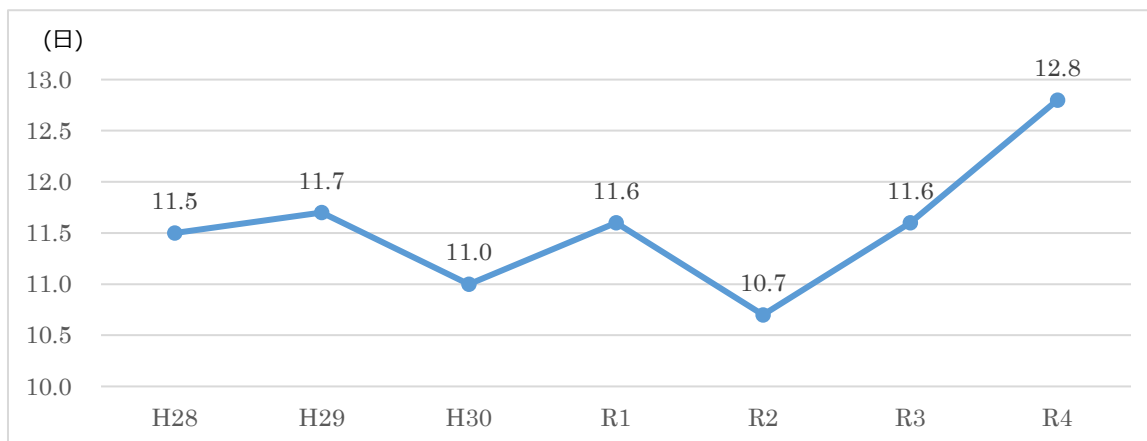
今後より一層、男性が子育てに関わる意識の醸成に努め、取得率のさらなる増加に向けて取組を進めていく必要があります。



**(2)【数値目標】 年間の年次有給休暇取得日数：1人15日以上**

年間の年次有給休暇取得日数について、令和2年度以降は増加していますが、コロナ禍での業務増などもあり、目標値には達していません。

今後も引き続き、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを行っていく必要があります。

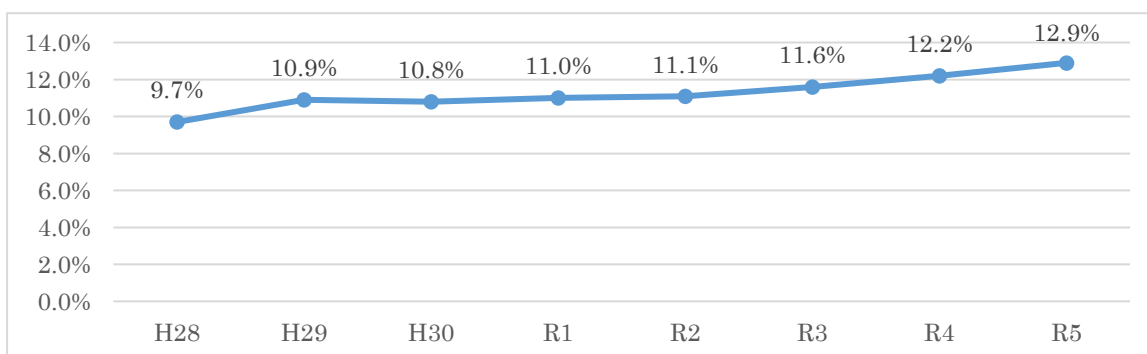


**<女性活躍推進関係>**

**(3)【数値目標】 管理的地位にある職員に占める女性割合：15%（行政職）**

管理的地位にある職員に占める女性割合については、緩やかに上昇しているものの、目標値には届いていない状況です。

引き続き、家庭事情に配慮した人事管理、女性の職域の拡大を通じた多様な職務機会の付与及び女性職員のキャリアへの意欲を高める取組を行うとともに、意欲や能力を有する職員を積極的に登用していく必要があります。

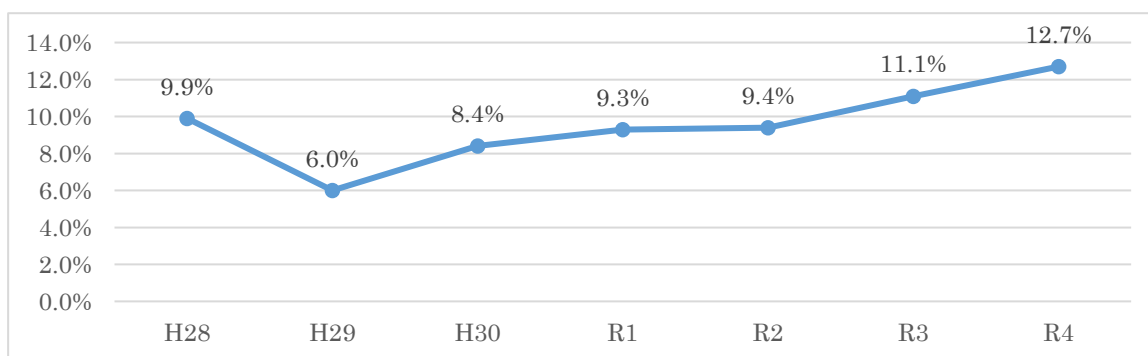


## <次世代育成支援関係・女性活躍推進関係共通>

### (4)【数値目標】 時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合：3%以内

時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合については、平成29年度には低下しましたが、災害対応等の特殊事情等の要因により再び上昇し、目標値には達していません。

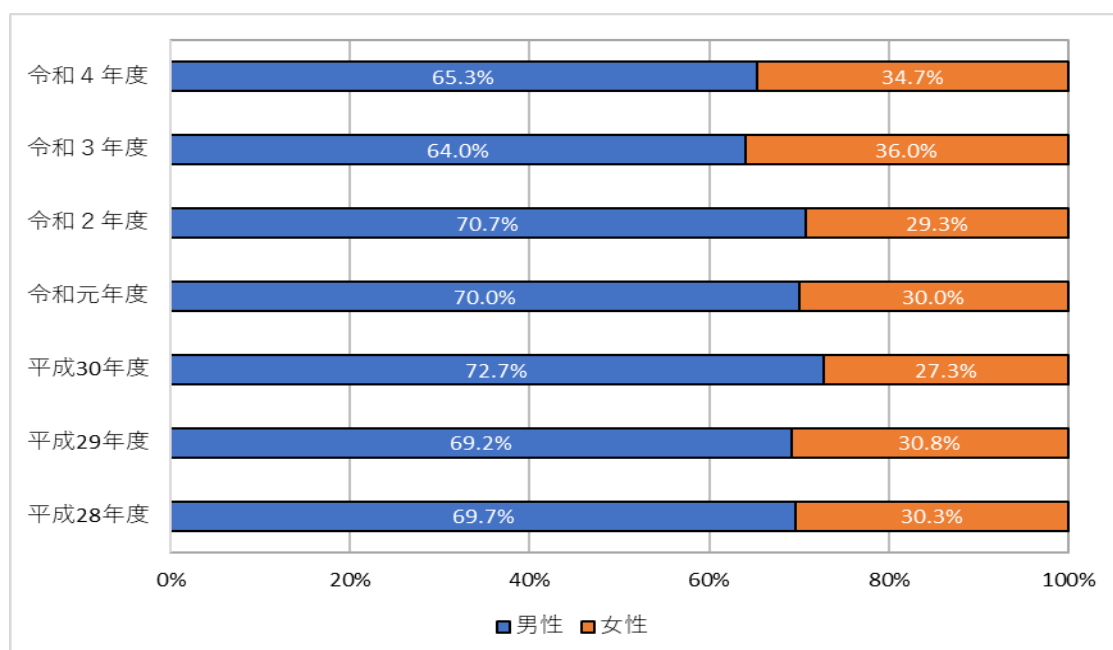
業務の見直しによる時間外勤務の縮減など、効率的な業務運営により一層取り組む必要があります。



## 6 女性活躍推進に係る現状

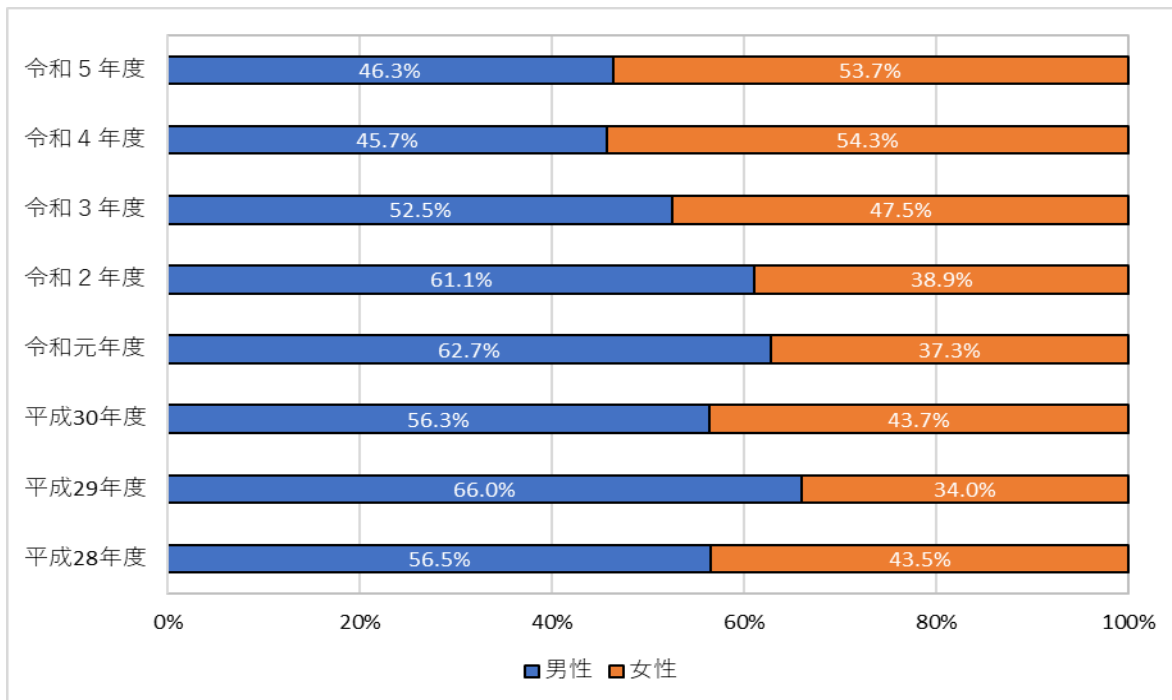
### (1) 職員採用試験受験者の男女割合

職員採用試験受験者の男女割合については、女性の割合が少し増えているものの、おおむね30%台で推移しています。



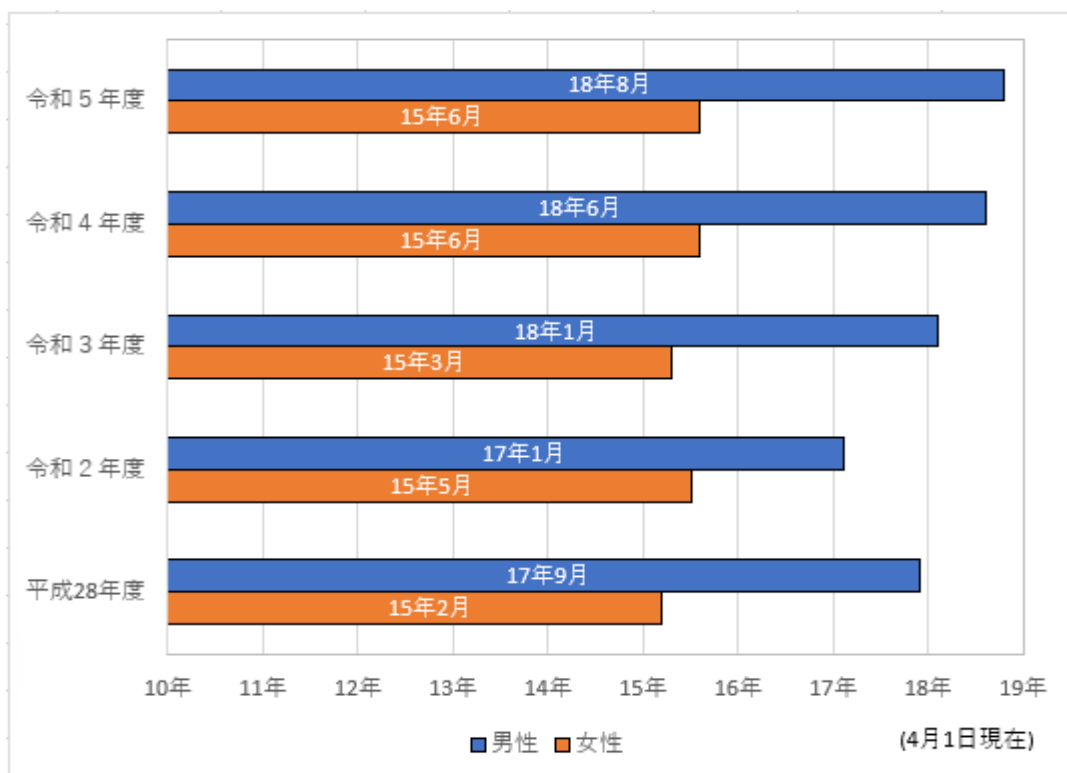
(2) 採用職員の男女割合

採用職員の男女割合については、計画策定以降、男性が女性を上回っていましたが、令和4年度以降は女性の割合が5割を超えています。



(3) 平均継続勤務年数の男女差

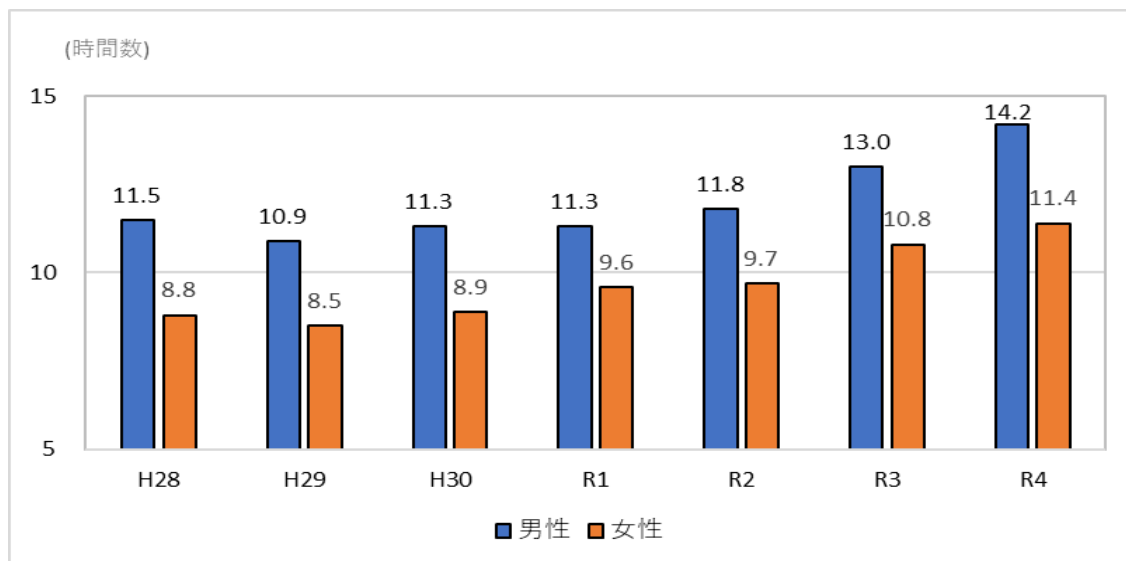
在籍職員の平均継続勤務年数については、男性職員が女性職員よりも約3年間長い状況であり、平成28年度と比較して差が広がっている状況です。





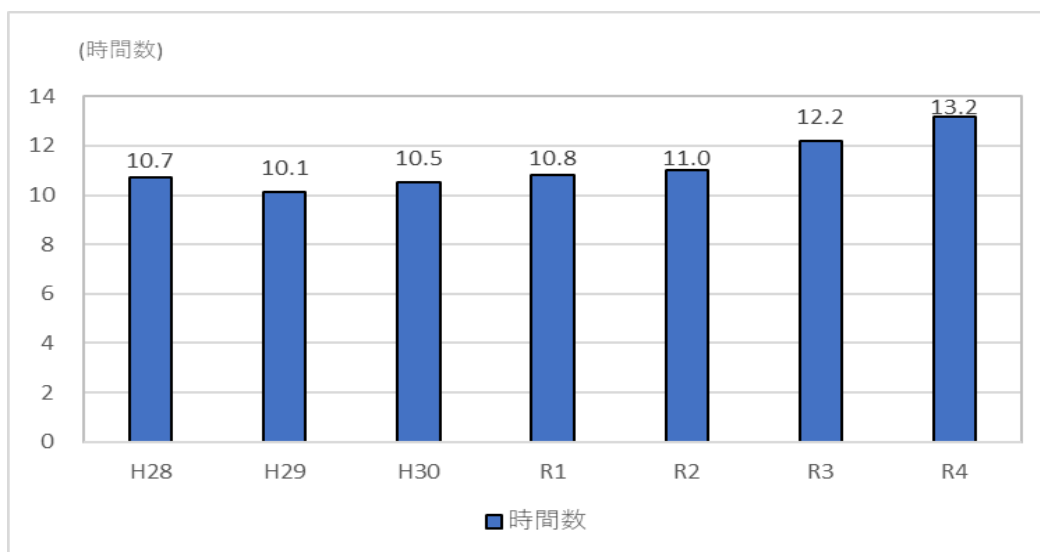
(4) 職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務の時間数（男女別）

職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務の時間数については、平成28年度から男女ともに増加しており、いずれの年度も男性職員が女性職員を上回っています。



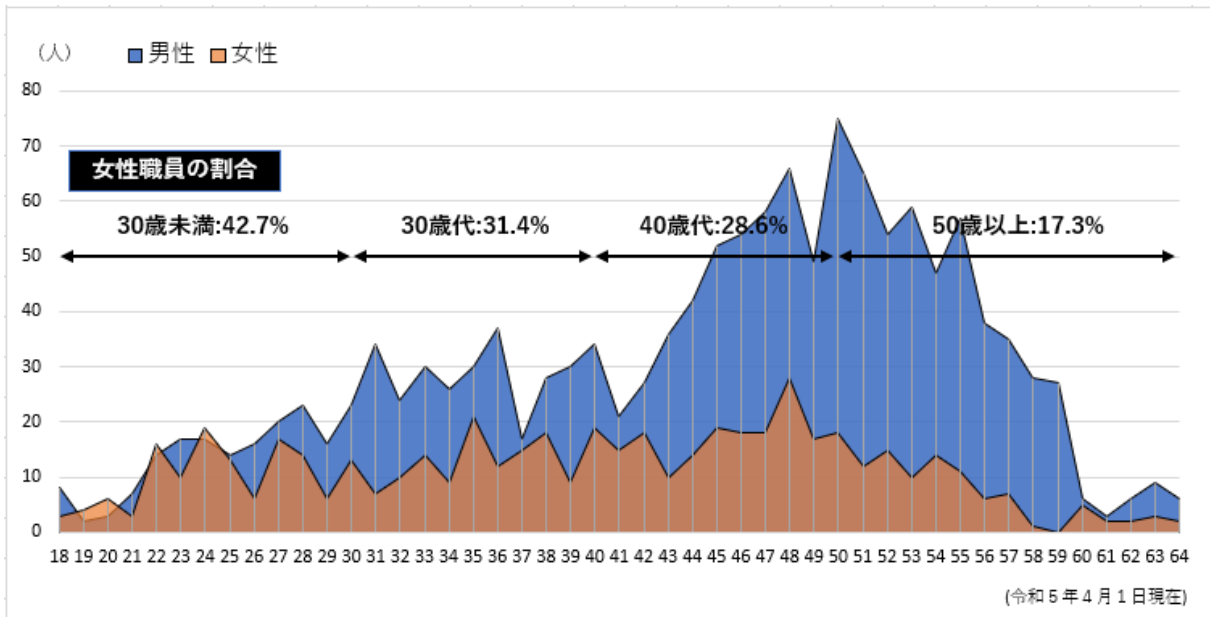
(5) 職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務の時間数（全職員）

職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務の時間数については、平成28年度と比較して増加している状況です。



(6) 職員の男女別の年齢分布（行政職）

年齢別の分布状況については、若い年代では女性の割合が40%前後となっていますが、年代が上がるにつれて男性の割合が多くなっており、より一層女性職員の割合を引き上げる取組を行っていく必要があります。



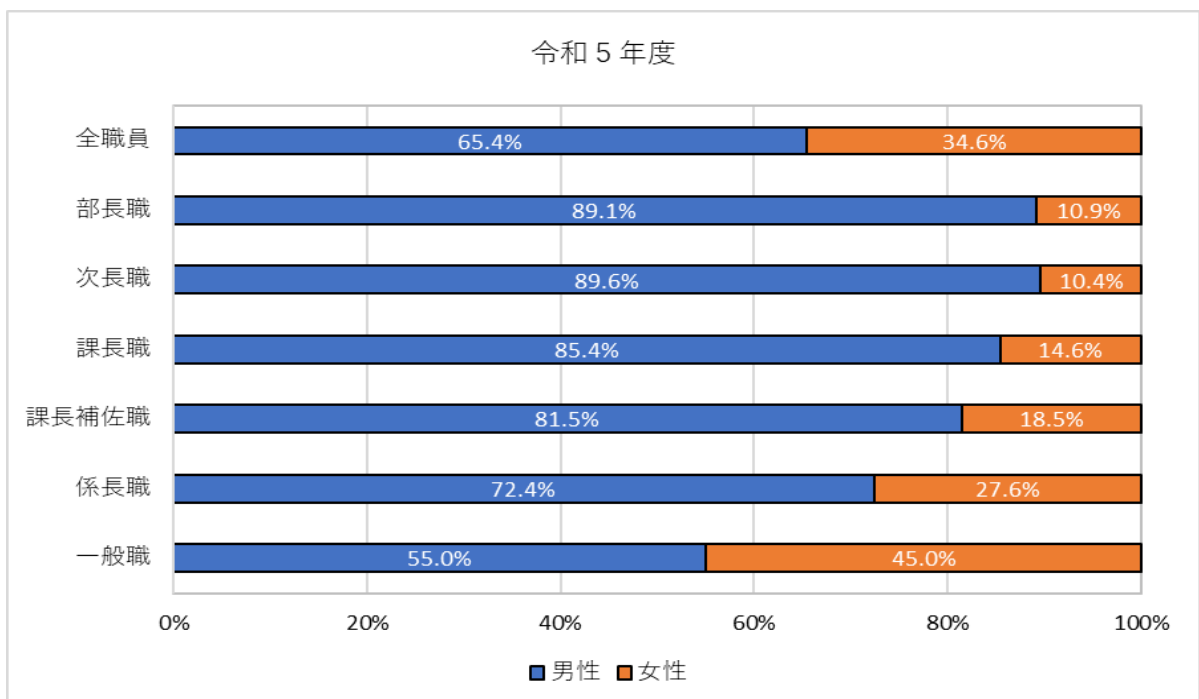
\* 行政職：本市の行政職（企業職員行政職）給料表適用者のうち、保育士及び消防職以外のもの。

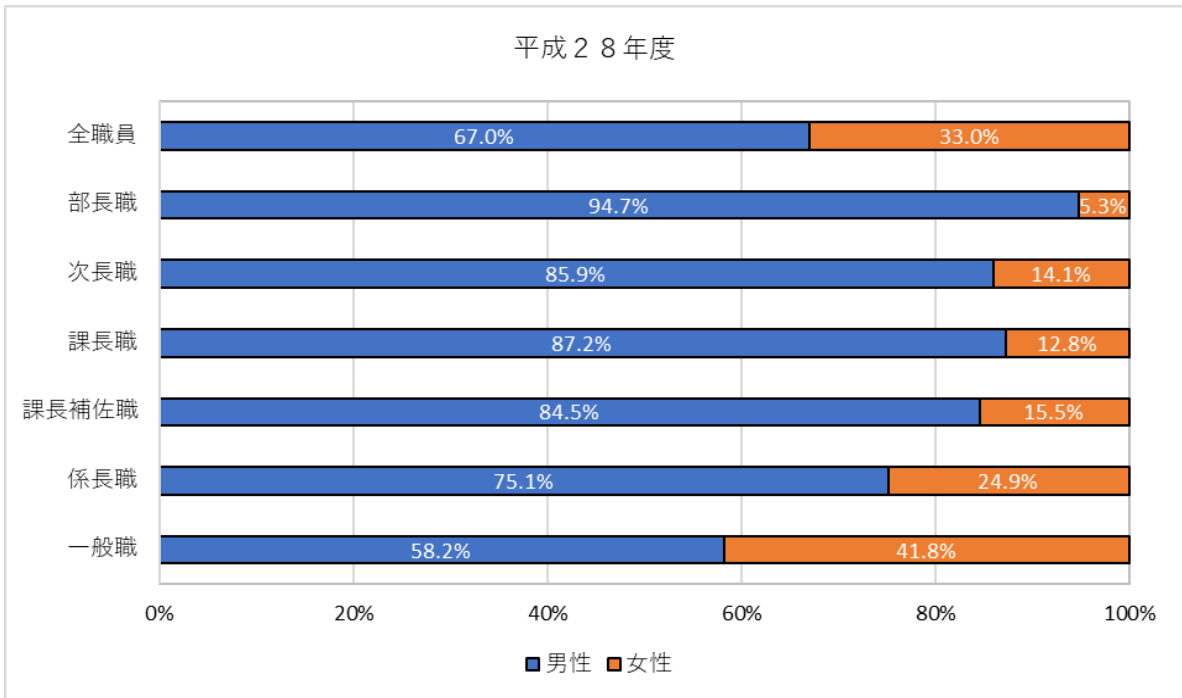
#### (7) 各役職段階にある職員の男女割合

令和5年度の各役職段階にある職員の男女割合は、平成28年度に比べ、次長職を除いて女性の割合が上昇しています。

しかし、女性が占める割合はいまだ少なく、比較的上位職になるにしたがって、男性職員の占める割合が高くなっています。

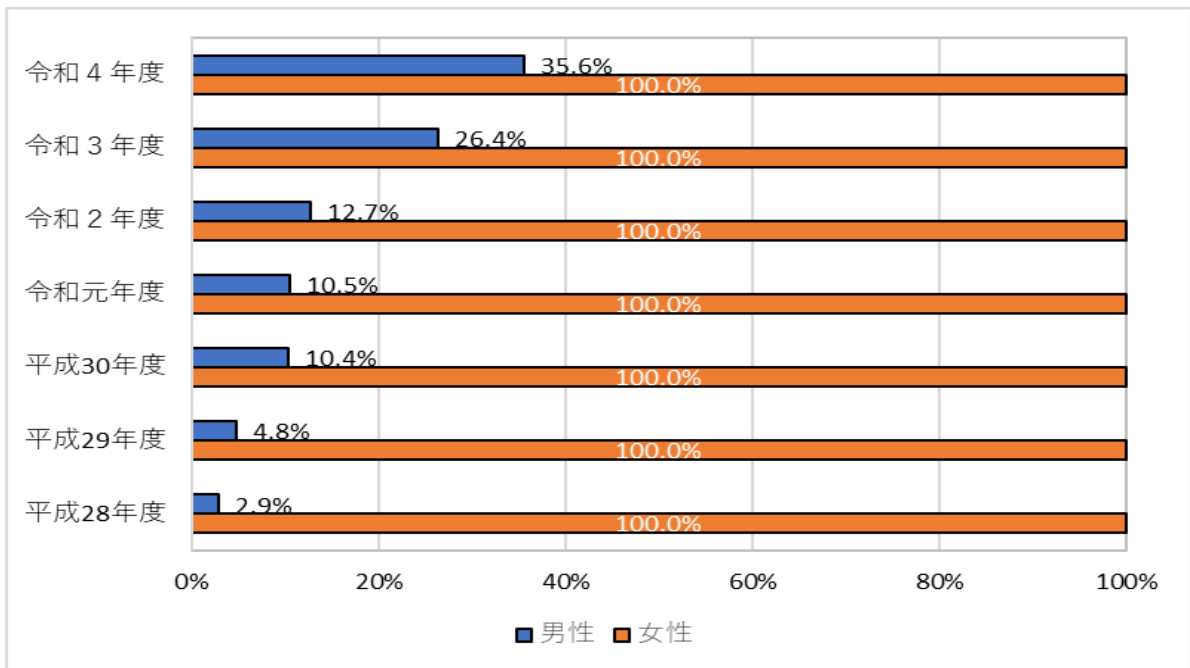
引き続き様々な場面における女性職員の活躍の観点から、各役職段階の女性職員の割合を高めるための取組が必要です。





**(8) 育児休業取得率**

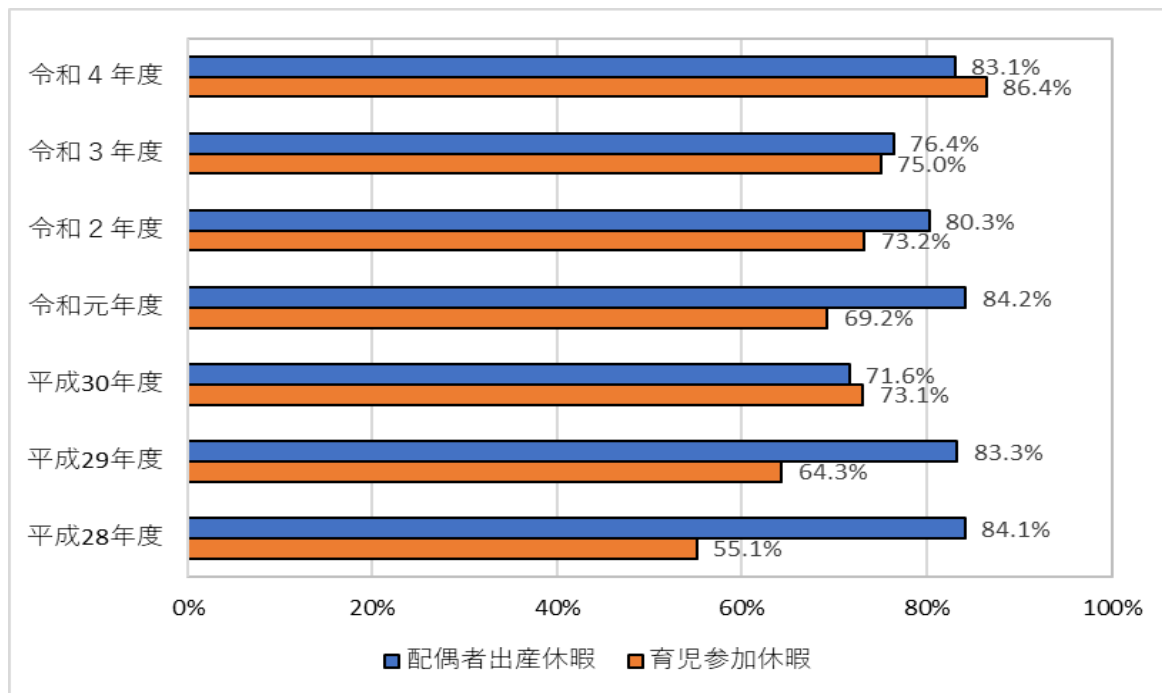
女性職員の育児休業取得率については、100%を維持しています。男性職員については平成28年度と比較して大きく増加しています。女性の活躍を推進していく上で男性の育児参加は重要な要素の一つであることから、より一層の男性職員の育児休業の取得促進のための取組が必要です。



### (9) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

計画期間中の男性職員の配偶者出産休暇の取得率については約80%でほぼ横ばいであり、育児参加休暇については、令和4年度に初めて80%を超えました。

いずれの休暇も育児休業に比べると高い取得率となっていますが、更なる取得促進に向け、職員への意識啓発が必要です。



## 7 計画の基本的な考え方

### ◆ まずは意識の向上から

この計画は、父親・母親である職員が子育てをしながら、仕事に意欲的に取り組むことができるよう、また、女性職員が職業生活の様々な場面において、持てる力を最大限発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、全庁挙げて支援をしていくために策定するものであり、職員一人一人が次世代育成支援及び女性活躍推進の意義を理解し、それに向けた意識を持つことが重要です。

### ◆ リードするのは部局長・所属長

計画に掲げる取組は、職員全員で推進していくことはもちろんですが、それをリードするのは各部局長・所属長です。

各部局長・所属長は、日頃から所属職員の状況に気を配るとともに、職員の意識向上や職場環境の整備など、職員が働きやすい風通しの良い職場づくりに努めることが大切です。

## 8 数値目標及び取組内容

本市における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

数値目標の設定に当たっては、現在の4項目を取組項目として引き続き設定することとし、その目標とする数値については「年間の年次有給休暇取得日数」、「管理的地位にある職員に占める女性割合」及び「時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合」においては据え置くこととする一方、「男性職員の育児休業取得率」については目標値が達成された状況にあることから、育児休業の内容にも留意した上で、より高い数値を設定することとします。

なお、数値目標及び取組内容については、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法における本市の特定事業主すべてに共通のものとしします。

(※ 職種を限定している項目については、対象職員が在籍する特定事業主のみが対象)

### <次世代育成支援関係>

<b>【数値目標】 男性職員の育児休業（1週間以上）取得率：85%</b>
---------------------------------------

[令和4年度実績値]      35.6%                      [基準値] 2.6%（平成26年度実績）  
（1週間以上の取得率）33.9%

#### [取組内容]

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の取得について理解を深め、休暇や育児休業の取得を希望する男性職員が、気兼ねなく安心して制度を利用できる職場環境づくりのため、意識啓発を行います。

男性職員の育児参加と育児休業や休暇等の制度の積極的な利用を促すため、育休等取得支援シートを活用した所属長との面談の実施など、制度の周知を図るとともに、男性職員が育児に参加するための休暇や育児休業を取得しやすい環境づくりを行います。

また、子育てに関連した休暇制度の利用や制度を利用した場合の経済的なモデルケースの提示、育児休業取得者の座談会等も実施していきます。

**【数値目標】 年間の年次有給休暇取得日数：1人15日以上**

[令和4年度実績値] 12.8日

[基準値] 11.6日（平成26年度実績）

[取組内容]

子どもの予防接種や定期検診，参観日などの学校行事，学校の夏休みや冬休みなどの期間，また，家族の記念日などに，互いに年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。

職場内での相互協力により，業務に支障のない範囲で，年次有給休暇と夏期休暇（5日間）を合わせた連続休暇の取得を推奨します。

### <女性活躍推進関係>

**【数値目標】 管理的地位にある職員に占める女性割合：15%以上（行政職）**

[現状値] 12.9%（令和5年4月1日現在） [基準値] 7.7%（平成27年4月1日現在）

[取組内容]

これまで比較的女性職員の配置が少ない部門へ女性職員を配置するなど，職域の拡大を通じた多様な職務機会の付与により人材育成を図ります。

管理職へ成長していく人材プールの確保に向けて，性別にかかわらず能力・適性のある職員を係長職及び課長補佐職へ積極的に登用します。

女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージし，仕事への意欲を高めることができるよう，女性管理職の経験談やキャリアデザイン等に係る研修を実施します。

女性役職者のロールモデルを周知し，女性のキャリアビジョンの啓発に努めます。

### <次世代育成支援関係・女性活躍推進関係共通>

**【数値目標】 時間外勤務が1月30時間を超える職員の割合：3%以内**

[令和4年度実績値] 12.7%

[基準値] 8.3%（平成26年度実績）

[取組内容]

職員が，家庭で子どもと触れ合うなど，家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるよう，時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと，日常業務の見直しなどの取組を促進するための意識啓発を行います。

職員の勤務状況の的確な把握を行うとともに，各職場においては「時間外勤務管理方針」に基づく勤務時間管理の徹底を図る取組を進めます。

業務の見直しによる時間外勤務の縮減など、効率的な業務運営や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資する取組については、人事評価の対象とします。

ICTの活用による省力化、手順書の作成による業務の標準化や複数職員での業務分担化など、業務改革を推進し、業務執行の効率化を進めます。

## 9 その他の取組内容

数値目標の達成に向けた取組に加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、必要な取組を行います。

### (1) 男女共同参画意識の向上と次世代育成支援対策への理解促進

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男性も女性も互いに協力して子育てを行うなど、男女共同参画意識の向上を図るため、職員研修やその他の機会を通じ意識啓発を行います。

### (2) 出産・育児に関する諸制度の周知

出産・育児に関する休暇や、育児休業・部分休業等の制度について、制度の趣旨や必要性の理解を深めるとともに、安心して利用できる雰囲気づくりのため、育休等取得支援シートを活用した面談や、グループウェアへの情報掲載などにより周知を図ります。

### (3) 円滑な育児休業の開始と職場復帰支援

育児休業を予定している職員が、不安を抱くことなく、スムーズに休業を開始できるよう、育児休業に関連する様々な制度や手続方法などを、グループウェアに掲載することで周知を行います。

育児休業中の職員に対して、定期的に庁内の情報を提供し、必要に応じて研修資料等を送付するなど、職員のモチベーションの維持・向上に努めます。

### (4) 育児休業等を取得する職員が在籍する職場の業務の円滑化

職場の負担を軽減するため、職員の産前産後休暇や育児休業の取得に伴う会計年度任用職員の任用に当たっては、各職場と人事課との連携を密にし、必要に応じ業務の引継を行うことができるようにするなど、配慮に努めます。

職場での業務の進行状況等必要に応じて、兼務発令や業務応援を行うなど、部局全体での柔軟な対応を図ります。

**(5) 育児・介護等を行う職員への配慮**

育児・介護等に関する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、必要に応じて人事配置上の配慮を行います。

育児・介護等に関わる休暇等を利用しやすいものとするため、各種制度の調査・研究を行います。

**(6) 職員採用試験における女性受験者数の底上げ**

仕事と子育てを両立している女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすく、魅力ある職場であることを、職員採用試験案内へのパンフレットの折込やホームページ等を活用し、広く周知を図ります。

大学等の就職説明会や合同企業説明会等に積極的に参加し、市役所における仕事の魅力や福利厚生制度について直接説明を行います。

**(7) ハラスメント防止対策**

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

**(8) 地域や職場における子育て支援**

子どもを連れての方が安心して来庁できるよう、声かけや必要な手助けを行うとともに、庁舎や施設内でベビーベッド、おむつ替えや授乳に利用できるスペース等を適宜設置します。

市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、各職場において、児童・生徒の社会科見学等の職場訪問や、学校からの講師依頼を積極的に受け入れます。

職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、必要に応じた気遣いや手助けを行うとともに、地域活動等（子どもが参加する行事、防犯、交通安全、その他の活動）に積極的に協力するよう心掛けます。



## 10 計画の推進体制

旭川市特定事業主行動計画策定・実施委員会において、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

<旭川市特定事業主行動計画策定・実施委員会>

委員長	総務部人事課長
委員	行財政改革推進部行政改革課長 女性活躍推進部女性活躍推進課長 総務部管財課長 総務部職員厚生課長 子育て支援部子育て支援課長 消防本部総務課長 学校教育部教育政策課長 学校教育部教職員課長 上下水道部総務課長 市立旭川病院事務局経営管理課長 議会事務局議会総務課長 農業委員会事務局次長 選挙管理委員会事務局次長 監査事務局次長

## 11 計画の周知・公表

職員の次世代育成支援及び女性活躍推進に対する理解を深め、本計画の取組を推進するため、グループウェア等により計画の周知を図ります。

また、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。