

職員の次世代育成支援と女性活躍を推進する

第2次特定事業主行動計画（前期計画）



きっと
たのしい
みらいプラン



北 見 市
北見地区消防組合

職員の次世代育成支援と女性活躍を推進する

第2次特定事業主行動計画（前期計画）



北 見 市
北見地区消防組合

～ 行動計画のタイトル ～

働き方を改革し、職員一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確立することで、子の世代、孫の世代にわたって、ハッピーな未来が訪れることを願い、行動計画のタイトルを「き」「た」「み」を頭文字として「きっと・たのしい・みらいプラン」と名づけました。

男性・女性がともに、仕事もプライベートも、未来に向かって「楽しい」というイメージにつなげていくことが、個々のモチベーションの向上につながり、家族のしあわせにもつながり、より良いまちづくりにもつながっていくようにと、願いを込めて。

はじめに

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、今後の経済社会の様々な分野に深刻かつ重要な影響を及ぼします。

少子化の流れを変えるため、政府は、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」を制定し、国や地方公共団体の機関において、職員を雇用する事業主の立場から、『特定事業主行動計画』の策定を義務付け、従来の保育サービスの充実をはじめとした「子育てと仕事の両立支援」に加え、「男性を含めた働き方の見直し」など総合的な取組みを推進することとなり、これまでの間、職員に向けて休暇制度を浸透させる取組みや育児休業者の代替要員の確保、休暇の取得促進、超過勤務改善対策などに取り組んできました。

また、平成 27 年 9 月には「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、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を図るための『特定事業主行動計画』の策定が義務付けられ、女性の活躍に関する状況把握・課題分析と、その課題を解決するのにふさわしい数値目標に対する取組の結果を公表することとなっています。

これまでの取組みにより、仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備が全国的に進められてきましたが、まだ十分な環境が整備されたとは言えない状況であり、さらなる取組みを推進する必要があります。本行動計画には、男女を通じた働き方改革への取組み、仕事と家庭の両立推進のための様々な方策や目標とを定めていますが、わたくしたち公務職場が率先して取組みを進めることにより、次世代育成支援の輪を広げ、男女共同参画社会の実現に結び付けていくことが重要です。

職員の皆さんには、本行動計画の趣旨を自分自身に関わるのものとして捉え、各職場において計画を着実に実行して目標を達成していくことにより、市内各事業所の模範となるべく行動されますようお願いいたします。

平成 28 年 3 月

北見市長
北見市議会議長
北見市教育委員会
北見市選挙管理委員会
北見市公平委員会
北見市代表監査委員
北見市第一農業委員会

北見市第二農業委員会
北見市固定資産評価審査委員会委員長
北見市公営企業管理者
北見地区消防組合消防長
北見地区消防組合議会
北見地区消防組合公平委員会
北見地区消防組合代表監査委員

目 次

1. 総則及び計画の趣旨	1
2. 計画期間.....	1
3. 計画の対象.....	1
4. 推進体制.....	2
5. 具体的な取組内容	3
(1) 超過勤務改善対策	3
(2) 既存休暇制度の周知	4
(3) 男性職員の育児休業等の取得促進	4
(4) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進	5
(5) 育児休業取得職員の円滑な職場復帰	5
(6) 育児休業者の代替要員の確保	5
(7) 休暇の取得促進	6
(8) 職場における女性職員の登用・採用	7
(9) 職員研修の充実による女性職員の積極的な育成と能力の活用	7
(10) 来庁者や地域の子育て支援の推進.....	7
6. 数値目標の設定	8

1. 総則及び計画の趣旨

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)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「女性活躍推進法」という。)に基づく特定事業主行動計画です。

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、ひとつの事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな育成のための計画として、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、男性も、女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、だれもが仕事も家庭も両立できるよう、職場を挙げて支援していきます。

また、個人のライフスタイルが多様化している中、お互いの人格、個性、能力、価値観を理解し、認め合い、家庭、学校、職場、地域その他社会のあらゆる分野において責任をもって生きることのできる男女共同参画社会の実現のため、女性が職業生活において、十分に活躍ができる基盤を築いていくために必要な環境の整備をしていきます。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成 17 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで、女性活躍推進法は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの時限法となっていることから、第 2 次計画期間として平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間における集中的な取組みを実施することとし、次世代育成支援対策推進法の失効後 1 年間においても行動計画を継続することとします。

本計画は、第 2 次計画期間のうち、前期にあたる平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画として策定し、おおむね 3 年ごとに計画の見直しを行うこととします。

3. 計画の対象

本計画は、北見市の各機関及び北見地区消防組合(訓子府支署及び置戸支署を除く)の一般職の職員(臨時的任用職員を含む)及び非常勤嘱託職員を対象とします。

北見市教育委員会の道費負担職員については、道立学校教職員との権衡を失することのないよう、北海道教育委員会が策定する特定事業主行動計画の内容に鑑み、本計画の「具体的な取組内容」とは別に服務監督権者として適切な措置を講じるものとします。(女性活躍推進法に関する事項については、道費負担職員は対象外)

また、本計画が確実に実施されるために、各取組内容に職員区分ごとに以下の記号を表記し、「誰が」「何を」するかを明確にします。

人事 人事担当課(職員課、消防本部総務課など)

上司 所属長または直属の上司

周囲 周囲にいる職員または職員全体

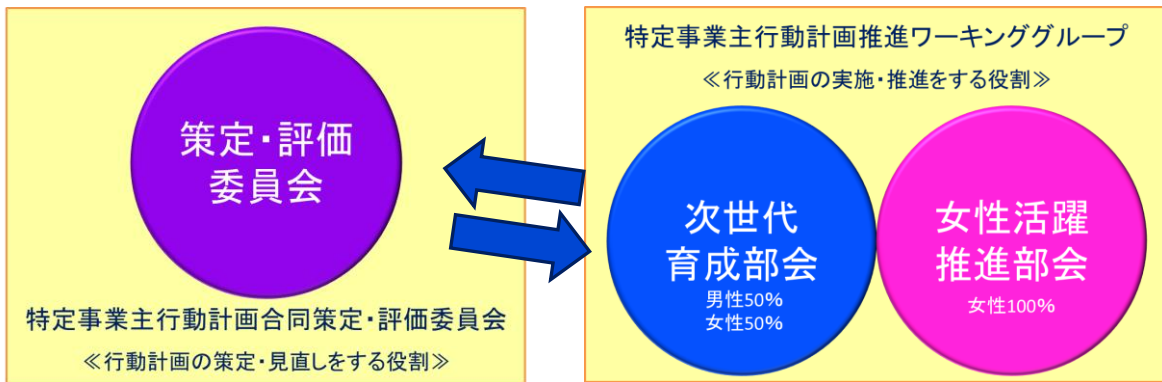
正規 個々の正規職員(再任用含む)

嘱託 個々の非常勤嘱託職員

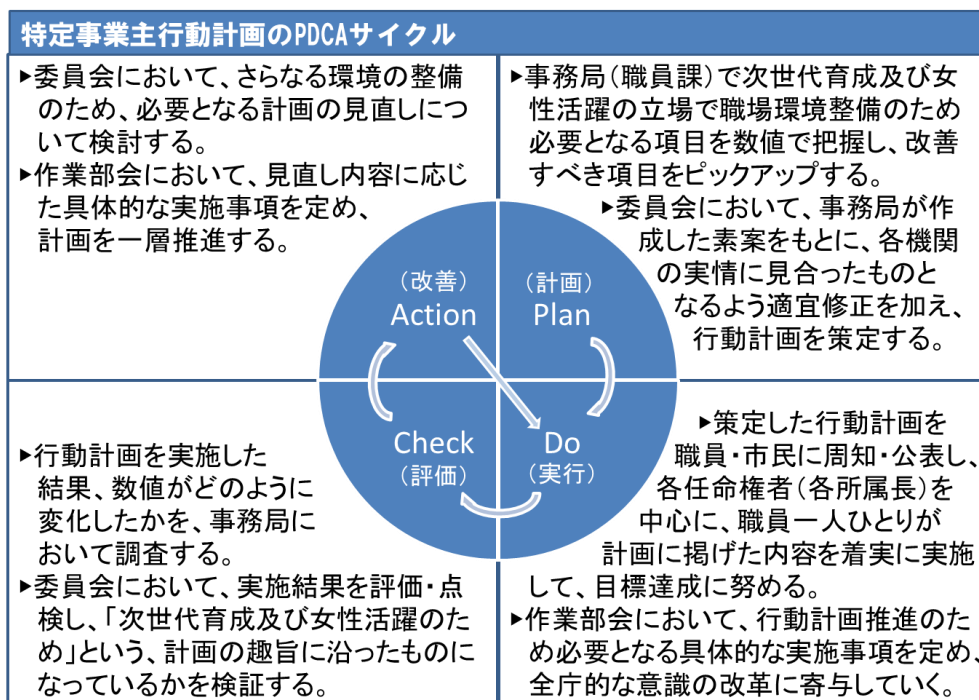
臨時 個々の臨時的任用職員

4. 推進体制

本計画を策定し推進するため、各任命権者の主たる所管課と子ども・子育て支援事業計画の所管課、男女共同参画の所管課の所属長を構成員とした『特定事業主行動計画合同策定・評価委員会』を設置し、本計画の策定、同計画の円滑な実施、達成状況の点検・評価等を行うこととします。また、委員会の下部組織として作業部会（以下「ワーキンググループ」という。）を設置し、行動計画推進のため必要となる具体的な実施事項を定め、全庁的な意識の改革に寄与していきます。ワーキンググループは、「次世代育成部会（おおむね男女同数）」「女性活躍推進部会（全員女性）」の2部会としますが、北見市教育委員会の道費負担職員については、人事管理が一体となっていないこと、北見地区消防組合職員については、女性職員数の割合など、他の機関と課題が異なることから、これとは別に独自に取組を推進していくこととします。



計画推進には、職場の理解が不可欠となることから、計画の周知徹底や管理職に対する情報の提供などを行い、全職員で計画推進に取り組む体制を整えることとします。そして、PDCAサイクルを確立し、行動計画が目的・趣旨に沿ったものとなるよう定期的に計画の点検や見直しを行い、結果についても適宜公表することとします。



5. 具体的な取組内容

第2次前期計画を策定するにあたっては、前計画の進捗状況や時代の変化を踏まえ、次の事項を具体的な取組内容として推進します。

なお、次世代育成支援対策推進法に関わる項目には **次世代育成**、女性活躍推進法に関わる項目には **女性活躍** と表示しています。

人事

上司

周囲

正規

次世代育成

女性活躍

(1) 超過勤務改善対策

超過勤務を減らすためには、事務の簡素化、効率化が効果的な対策と考えられます。個々の職員の心がけが重要となりますが、管理職も超過勤務を減らす職場全体の雰囲気作りなど努めることとし、職場全体で改善に向け取り組むことといたします。

また、ノー残業デーの徹底、人事院規則による子の養育等が必要な職員の時間外勤務等の制限についても周知を図り、全体的な時間外勤務の抑制に努めることとします。

【平成 17 年度から実施（継続）】

表 1 職員の時間外勤務時間の状況（平成 26 年度）

区分	1人当たりの年間 時間外勤務時間	年間 360 時間を超え た人数（割合）
市	163.6 時間	87 人（9.8%）
消防	191.2 時間	2 人（1.1%）

超過勤務が臨時・緊急のものであることの認識にたち、慢性的に超過勤務を行っている職場については、日常行っている事務についてフローを作成し、マニュアル化するなど改善に努めている部署を参考とした業務管理が必要です。このような

取組から、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定められている上限目安時間 360 時間を超える職員がいなくなるよう努めることといたします。

【平成 22 年度から実施（継続）、達成目標年度：平成 30 年度】



人事

上司

周囲

(2) 既存休暇制度の周知

次世代育成

女性活躍

少子化の進行がもたらす経済的・社会的影響を緩和するためには、仕事と子育ての両立により現在の生産構造を維持しつつ将来の生産人口を増加させることが必要となります。

次世代育成の社会的意義を認識し、子育てを行っている職員が円滑に休暇制度などを活用できるように、普段から、職場において職員同士の対話を行い、職場の体制を整備することが重要です。

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等及び育児休業制度などの既存の諸制度に関する周知を徹底し、職員が安心して出産・子育てを行える職場の理解をすすめ、円滑な制度活用の奨励に努めることとします。

【平成 17 年度から実施（継続）】

☆既存休暇等制度の周知：庁内イントラネットポータルの活用
「出産・育児に係る諸制度の手引」の作成・配布

上司

周囲

正規

嘱託

(3) 男性職員の育児休業等の取得促進

次世代育成

女性活躍

子育ての責任を認識し、育児をしている母親をサポートするため、男性職員は、積極的に育児に参加することが必要です。男性職員が育児に参加するためには、職場全体の意識改革や雰囲気作りが必要となります。特に管理職のサポートが重要となり、対象職員に対して制度利用の奨励に努めることとします。

☆現在までに男性職員の育児休業取得の例はありません。

【平成 17 年度から実施（継続）】

また、非常勤嘱託職員についても、育児休業を取得できることから、正規職員同様に制度利用の奨励に努めることとします。

【平成 28 年度から実施】



上司

周囲

正規

(4) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進

次世代育成

出産、育児に関して母親となる職員への配慮は当然必要であり、父親となる職員に対しても、子どものための休暇を取得しやすくできるよう職場全体でサポートする必要があります。特に管理職は、対象職員に対して休暇取得の奨励に努めることとし、当面の目標として、子どもの出生時における配偶者出産に係る出産補助休暇（4日以内）の取得率100%を目指します。

【達成目標年度：平成 29 年度】

表 2 配偶者の出産に係る休暇取得状況（平成 26 年度）

区分	休暇の種類	取得率	平均取得日数
市	出産補助休暇	72.2%	2.3日
	育児参加休暇	38.9%	0.9日
消防	出産補助休暇	88.9%	2.9日
	育児参加休暇	0.0%	0.0日

※出産補助休暇：出産・入退院の付添い等のために最大4日

※育児参加休暇：出産等に伴う子の養育のために最大5日

※取得率＝取得者数÷職員の配偶者の出産回数

上司

周囲

(5) 育児休業取得職員の円滑な職場復帰

次世代育成

女性活躍

育児休業中は職場から離れているため、孤独に感じたり、職場復帰してもついていけないのではないかと不安になりがちです。所属課の管理職をはじめ職場の同僚は、休業中の職員にメール等で最近の課内の業務状況をお知らせしたり、休業中の職員が職場に育児状況を電話やメール等によりお知らせしたりと、相互に連絡を取り合うなど休業取得者の円滑な職場復帰ができるよう努めることといたします。

【平成 17 年度から実施（継続）】

～育児休業者と職場との間でなげない連絡を取り合いましょう～

☆職場から育児休業者へ・・・職場の近況のこと などなど

☆育児休業者から職場へ・・・子どもの成長のこと などなど

☆職員課から休業者へ・・・職員の異動や制度の変更、組織の変更 などなど

人事

上司

(6) 育児休業者の代替要員の確保

次世代育成

女性活躍

代替要員の確保については、臨時的任用職員の採用等あらゆる可能性を検討したうえで、適切に確保することとし、業務の引き継ぎ事項など管理職などに対し円滑に行い、休業を取得する職員が安心して休業に入れるように努めることといたします。

【平成 17 年度から実施（継続）】



上司

周囲

正規

嘱託

臨時

次世代育成

女性活躍

(7) 休暇の取得促進

子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次休暇及び特別休暇を活用した休暇取得を推進することといたします。また、休暇を取得することにためらいを感じる職員が多い中、休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員については、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りなどを中心に、職員個々の取得意志を踏まえて、管理職は、計画的な休暇取得の推進に努めることといたします。

このことから、次世代育成支援対策の取り組みとして、年次休暇、特別休暇の計画的使用の促進を図ることを目的に、【ファミリー休暇】と称し、休暇の取得促進に努めることといたします。

【平成 17 年度から実施（継続）】

職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を1年度につき13日以上を目標とします。短時間勤務職員については、それ相応の時間（年間付与時間の65%以上）を目標とします。

（例：短時間再任用職員、非常勤嘱託職員[週29h勤務]→76時間以上）

また、臨時的任用職員については、任用期間が1か月以上の場合に一定日数（継続した任用期間が12か月の場合は12日）が付与されますが、その完全取得を目指します。

【達成目標年度：平成 30 年度】

表3 年次有給休暇取得状況（平成 26 年度）

区分	1人当たりの年間取得期間	
市	正規職員 (短時間再任用除く)	9日 4.8時間
	短時間再任用職員	80.5時間
	非常勤嘱託職員	74.2時間
消防	正規職員 (短時間再任用除く)	12日 1.6時間
	短時間再任用職員	88.5時間

※年次有給休暇は、正規職員（短時間再任用職員を除く）は1年度につき20日付与（前年度からの繰越は最大20日）。短時間再任用職員及び非常勤嘱託職員（週29時間勤務）は、1年度につき116.25時間付与（前年度からの繰越は最大116.25時間）。

表4 子看時間・家族看護休暇取得状況（平成 26 年度）

区分	休暇の種類	取得人数		取得期間合計
		(うち男性)		(うち男性)
市	子看時間	正規	5人 (1人)	37.5時間 (18.75時間)
		嘱託	2人 (0人)	5.5時間 (0時間)
	家族看護休暇	43人 (12人)		141日 (35日)
消防	子看時間	0人		0時間
	家族看護休暇	10人 (10人)		20日 (20日)

※子看時間：子どもの予防接種等の付添いに必要な時間

※家族看護休暇：家族の負傷・疾病の看護に最大5日

(小学校就学前の子が2人以上の場合は最大10日)



(8) 職場における女性職員の登用・採用

行政における女性職員の参画を推進するため、能力や適性に応じた女性職員の登用に努めることとし、職員数の男女比率も考慮して女性職員の管理職登用の目標を 10%とし、目標の早期達成を目指します。そのため、係長職における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います（北見地区消防組合を除く）。北見地区消防組合については、現状として女性職員が少ないことから、採用試験の女性受験者数が1年度につき5人以上となるよう取組むこととし、女性の積極的な採用に努めます。

【達成目標年度：平成 30 年度】

表 5 各役職段階の女性割合（平成 28 年 2 月 1 日現在）

区分		部長職	部次長職	課長職	管理職計	係長職	係員（短時間再任用を除く）	合計
市	人数	21 人	32 人	111 人	164 人	271 人	563 人	998 人
	うち女性	0 人	0 人	8 人	8 人	58 人	271 人	337 人
	女性割合	0.0%	0.0%	7.2%	4.9%	21.4%	48.1%	33.8%
消防	人数	2 人	4 人	28 人	34 人	53 人	135 人	222 人
	うち女性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	3 人	3 人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	1.4%

表 6 採用試験受験者の女性割合（消防）

（平成 27 年度北見市職員採用候補者試験：平成 26 年 7 月～11 月実施）

職種	人数	うち女性	女性割合
消防職	72 人	1 人	1.4%



(9) 職員研修の充実による女性職員の積極的な育成と能力の活用

あらゆる行政分野において、女性職員が能力を発揮できるよう、役職階層に応じた女性活躍推進研修を継続的に実施し、女性職員の積極的な参加を促します。

(10) 来庁者や地域の子育て支援の推進

次世代育成支援は職員のためだけのものではありません。市民の子育てに対しても職員としてできる限り協力し次代を担う子どもたちを育成することが大切です。

例えば、妊婦や子ども連れの来庁者などに対し、こちらから声をかけ手助けを行うことや、幼稚園や小学校の見学などを受け入れ、子どもたちに学習の機会を設けること、また、地域の交通安全活動や子ども向けの行事の手伝いなどに積極的に参加するなど、子どもたちの健やかな成長を育み、安全で安心なまちづくりを目指していきます。

6. 数値目標の設定

具体的な取組内容の中で設定した数値目標は、次のとおりです。ワーキンググループにおいて実効性のある具体的な実施事項を定めるとともに、各取組において、それぞれの職員区分に該当する人たちが役割を果たしていくことで、目標に一步一步近づいていきます。

項目	区分	現状	目標 [達成時期]	
年間360時間超の時間外勤務をした人数（割合）	市・正規職員	87人（9.8%）	0人 [H30]	
	消防	2人（1.1%）	0人 [H30]	
出産補助休暇の取得率	市・正規職員	72.2%	100% [H29]	
	消防	88.9%	100% [H29]	
年次有給休暇の取得率（取得期間）	市	正規職員（短時間再任用職員を除く）	48.1%（9日4.8時間）	65%（13日）[H30]
		短時間再任用職員	69.2%（80.5時間）	現状維持
		非常勤嘱託職員	63.8%（74.2時間）	65%（76時間）[H30]
		臨時的任用職員	88.9% ※完全取得者の割合55.5%	100% [H30]
	消防	正規職員（短時間再任用職員を除く）	61.0%（12日1.6時間）	65%（13日）[H30]
		短時間再任用職員	76.1%（88.5時間）	現状維持
女性職員の管理職登用・採用	市・女性管理職	4.9%	10% [H30]	
	消防・採用試験女性受験者数	1人	5人 [H30]	

