
帯広市特定事業主行動計画

令和2年3月

帯広市

策定主体

市長 市議会議長 選挙管理委員会 代表監査委員 教育委員会
公平委員会 農業委員会 固定資産評価審査委員会 公営企業管理者

1. 策定の背景と基本的な考え方

(1) 背景

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、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。）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。）を制定し、様々な取組みを進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組みや女性の職業生活における活躍の推進に対する取組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本市においては、次世代法の制定に基づく、帯広市特定事業主行動計画を平成 17 年 3 月に策定して以来、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。また、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、平成 28 年 3 月には両法の行動計画を一体として策定する改正を行いました。

今回、令和元年 6 月に女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針が改正され、女性の活躍に向けた公務部門における課題として、「特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別にかかわらず職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進」に取り組む必要が示されたところであり、当該改正の趣旨を踏まえ現計画を改正するものです。

(2) 基本的な考え方

職員の職業生活と家庭生活の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで長時間労働の是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

2. 計画期間

令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 対象職員

地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）が適用となる一般職に属する職員とします。

4. 推進体制

人事担当課において、関係課等と連携しながら取組みを進めます。

また、職員の意識調査を定期的実施するなど、課題の分析や進捗状況を適切に把握し、計画期間内においても、必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、毎年度の推進状況については、年に 1 回ホームページにおいて公表します。

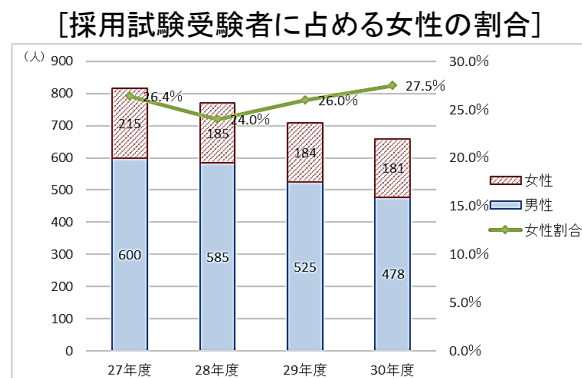
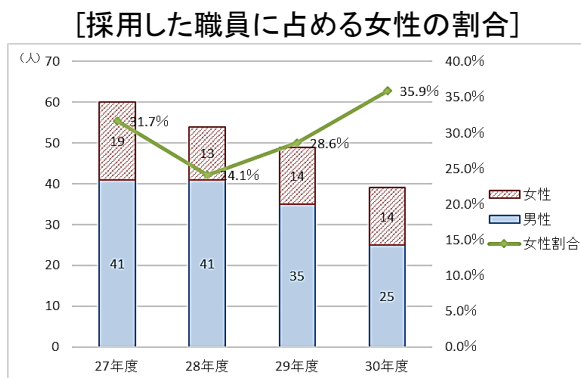
5. 現状と課題

女性活躍推進法では、時間外勤務の状況、男女別育児休業取得率など、概ね 2 年内の職場の現状と課題を把握し、行動計画を策定することとされています。

本市の現状等は以下のとおりとなっています。

(1) 採用関係

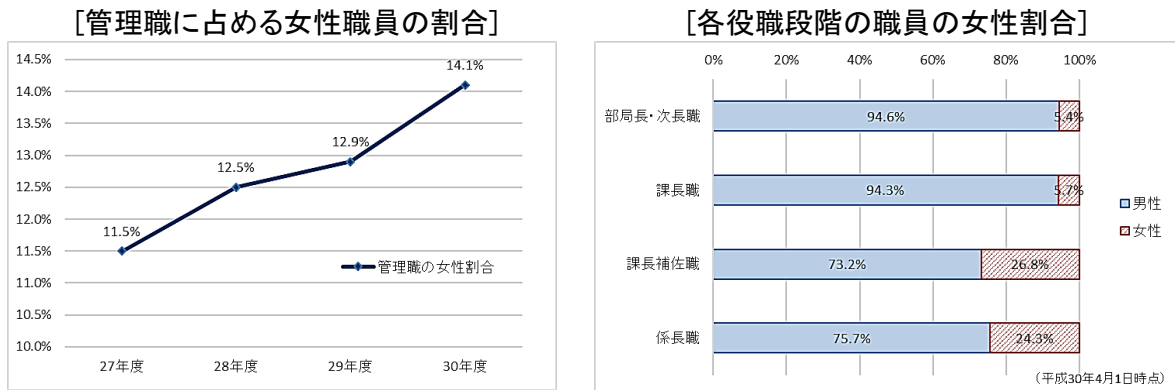
採用した職員に占める女性職員の割合は平成 30 年度で 35.9%となっており、現計画の数値目標（35%以上）は達成しています。引き続き一定数の受験者を確保しつつ、目標の継続的な達成を目指します。



(2) 女性登用の推進関係

管理職に占める女性職員の割合は、増加傾向ではあるものの平成 30 年度は 14.1%と数値目標（15%以上）に達していません。

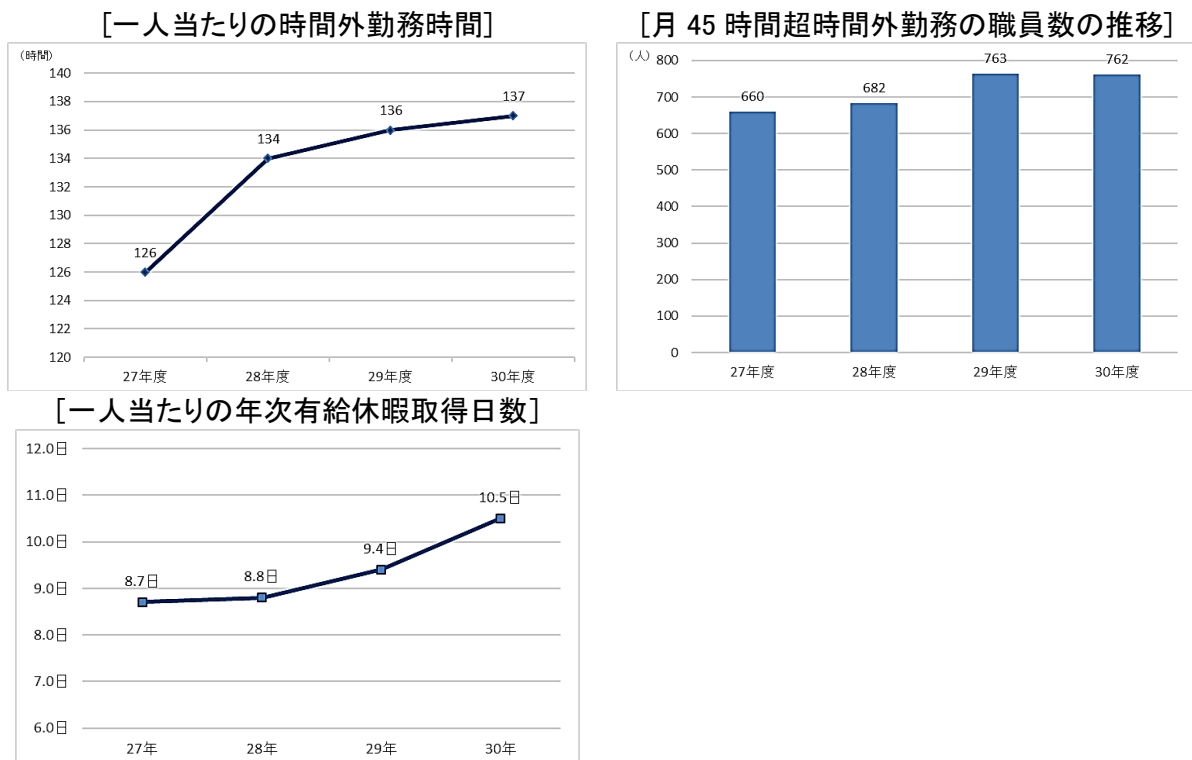
今後も、人事異動等で割合が大きく変動しないよう、次の管理職を担う女性係長職の層を確保し、積極的な登用につなげます。



(3) 時間外勤務及び年次有給休暇取得状況

平成 30 年度の一人当たりの時間外勤務時間は 137 時間と数値目標（110 時間以下）を超過しており、増加傾向に歯止めがかかっていません。時間外勤務の上限規制の遵守はもとより、引き続き縮減に努める必要があります。

また、平成 30 年の一人当たりの年次有給休暇取得日数は 10.5 日と数値目標（14 日以上）を達成できておらず、取得の促進が必要です。



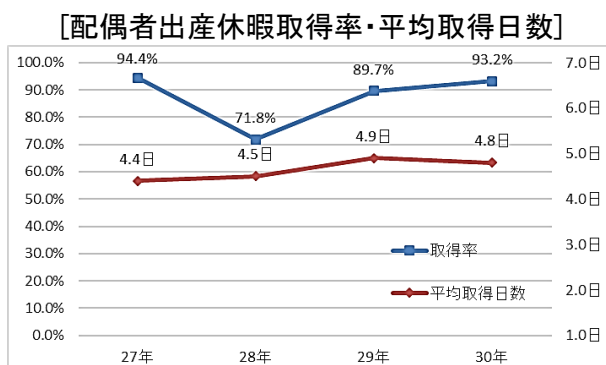
(4) 男女別の育児休業等取得率及び取得期間の分布状況

女性の育児休業取得率は 100%となっています。また、男性の育児休業取得率は平成 25 年度から平成 29 年度まで 0%でしたが、平成 30 年度には 3 人が取得し 7%となりました。取得期間はそれぞれ 1 か月、6 か月、8 か月でした。

平成 30 年の配偶者出産休暇の取得率は 93.2%、平均取得日数は 4.8 日となっており、平成 28 年以降取得率は上昇傾向にあります。数値目標（100%の取得）を達成できておらず、取得の促進が必要です。

※育児休業取得率＝取得者数÷出産又は配偶者が出産した者の数

※配偶者出産休暇取得率＝取得者数÷配偶者が出産した者の数



6. 取組項目

(1) 職業生活と家庭生活の両立の推進

① 時間外勤務の縮減

【数値目標】

月間の時間外勤務時間が 45 時間を超えた職員数（年度内の累計）：509 人以下 ※

「※」は帯広市行財政改革計画の取組項目等を示す（以下同じ）

- ◆ ノー残業デーの設定等による定時退庁の徹底
- ◆ 業務の繁閑等に応じた職員の柔軟な配置 ※
- ◆ 上限規制の適正運用
- ◆ タイムマネジメントなど業務効率化に資する管理職等を対象とした研修の実施

② 業務の改善・効率化の徹底

- ◆ 定型的業務への RPA の導入及び ICT の利活用による業務の効率化 ※
- ◆ 業務改善の継続的な実施・共有 ※
- ◆ 時差出勤など柔軟な働き方の導入検討

③ 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

【数値目標】

- ◎年次有給休暇の平均取得日数：14 日以上
- ◎夏季休暇の取得日数：全職員 3 日取得

- ◆ 取得計画表の作成、勤怠管理システムの有効活用などによる計画的な取得の促進

④ 子育てに関する制度の活用しやすい職場環境整備

- ◆ 子育てに関する制度の周知（パンフレットの配付等）
- ◆ 育児休業からの円滑な職場復帰への支援
- ◆ 育児休業等の取得期間や業務の状況に応じた代替職員の配置（育児休業に伴う任期付職員等の適切な配置）

⑤ 男性職員が育児等に参加しやすい職場環境整備

【数値目標】

- ◎配偶者出産休暇の取得：取得率 100% 平均取得日数 5 日以上
- ◎男性職員の育児休業の取得：13.0%以上 平均取得期間 1 か月以上

- ◆ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進（所属長による対象職員への働きかけの徹底）

(2) 職業生活における女性職員の活躍の推進

【数値目標】

- ◎採用した職員数に占める女性割合：35.0%以上
- ◎管理職に占める女性職員の割合：15.0%以上

- ◆ 将来の管理職登用を見据えた女性係長職の人材プールの確実な形成
- ◆ これまで女性職員の配置が少なかったポストを含む多様なポストへの積極的配置

- ◆ 女性職員のキャリア形成に対する意識の定期的な把握
- ◆ 出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、汎用性の高いスキルが身に付けられる機会の提供