

稚内市特定事業主行動計画の実施状況及び稚内市における女性活躍状況の公表 (令和5年11月)

稚内市では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「稚内市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、稚内市における女性の職業生活における活躍状況を公表いたします。

【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

	R2年度 R2.4.2~R3.4.1	R3年度 R3.4.2~R4.4.1	R4年度 R4.4.2~R5.4.1	R5年度	R6年度	備考
事務職	33.3%	14.3%	22.2%			目標値： 採用した女性 割合40%以上 (R7年度)
技術職	0.0%	100.0%	100.0%			
全体	30.0%	25.0%	30.0%			

(取組内容)

採用試験の方式を見直し、受験しやすい環境を整え、女性の受験者数を増やす取り組みを行いました。

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
事務職	25.0%	33.3%	36.1%			
技術職	25.0%	100.0%	100.0%			
全体	25.0%	34.5%	37.1%			

(3) 職員に占める女性職員の割合 (4/1現在)

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
事務職	24.7%	25.4%	25.0%	23.5%		
技術職	44.3%	45.2%	43.5%	45.5%		
会計年度任用職員	74.9%	74.2%	75.5%	73.7%		

(4) 中途採用の男女別実績

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
男性	0人	0人	0人			
女性	0人	0人	0人			

(5) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性の割合（4/1現在）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
管理職割合 (課長職以上)	14.0%	15.7%	18.4%	16.7%		目標値： 管理職の女性 割合20%以上 (R7年度)
部長・副部 長相当職	27.3%	20.0%	25.0%	14.3%		
課長相当職	10.3%	14.6%	17.1%	17.1%		
課長補佐相 当職	-	-	-			
係長相当職	25.0%	24.4%	24.3%	24.3%		

(取組内容)

積極的な女性管理職の登用を行いました。

(6) 職業生活における機会の提供

- ・セクハラ等対策のための指針の整備を行い、一元的窓口を設置しました。

【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

	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		備考
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
離職率	0.4 %	2.1 %	4.1 %	3.2 %	2.5 %	5.9 %					
20～24歳			8.7 %	5.3 %		21.4 %					
25～29歳				7.1 %	9.7 %	11.8 %					
30～34歳		20.0 %	9.4 %								
35～39歳				10.0 %	7.4 %						
40～44歳											
45～49歳	2.2 %		2.4 %								
50～54歳			4.2 %								
55～59歳			12.5 %								

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	R2年度		R3年度		R4年度		R5年度		R6年度		備考
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
取得率	0.0 %	100.0 %	0.0 %	100.0 %	0.0 %	0.0 %					目標値： 男性の育休取得率30%以上 (R7年度)
5日未満											
5日以上2週間未満											
2週間以上1月未満											
1月以上半年未満											
半年以上1年未満		100.0 %		100.0 %							
1年以上1年半未満											
1年半以上2年未満											
2年以上											

(取組内容)

男性の育児休業取得対象者に対し育児休業制度の周知を行いました。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
配偶者出産休暇	100.0%	50.0%	100.0%			目標値： 100% (R7年度)
育児参加休暇	66.7%	0.0%	50.0%			目標値： 100% (R7年度)
5日以上取得率	0.0%	0.0%	0.0%			

(取組内容)

配偶者出産休暇、育児参加休暇を含め、全ての休暇制度を職員に周知しました。

(4) 超過勤務の状況

① 一人一月あたりの平均超過勤務時間（管理職以外）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
市長部局	12.2時間	13.8時間	17.6時間			目標値： 月10時間未満 (R7年度)
市長部局以外	6.3時間	8.4時間	12.0時間			
全体	10.5時間	12.4時間	16.2時間			

(取組内容)

勤務時間終了間際に自席パソコン画面へ時間外勤務を確認するメッセージを表示するようにしました。

② 上限を超えて勤務した職員数（年間360時間超）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
市長部局	18人	20人	30人			
市長部局以外	0人	0人	5人			
全体	18人	20人	35人			

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況

① 平均取得日数

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
事務職	7.0日	8.2日	8.4日			目標値： 年10日以上 (R7年度)
技術職	8.3日	9.1日	9.7日			
全体	7.3日	8.4日	8.7日			

(取組内容)

休暇取得計画を策定するよう働きかけを行いました。

② 取得日数が5日未満の職員の割合

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	備考
事務職	48.2%	47.3%	26.9%			
技術職	46.8%	45.3%	26.6%			
全体	47.9%	46.8%	26.8%			

(6) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

テレワーク推進のため、試行的にテレワークを実施しました。