

## 北海道特定事業主行動計画の実施状況等の公表(R5.7.31)

次世代育成支援対策推進法第19条第5項並びに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。)第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画の実施状況を公表します。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、女性の職業選択に資する情報を公表します。

### 1 北海道特定事業主行動計画の実施状況(女性活躍推進法第19条第6項)

#### (1)子育て支援に関する数値目標

項目	目標(R6年度)	R2年度	R3年度	R4年度
セルフチェックシートの実施率	100%	100.0%	100.0%	100.0%
管理職員による男性職員の育児計画チェックシートの作成率	100%	88.8%	98.3%	98.4%
子どもの出生時における男性職員の5日以上の休暇の取得率	100%	72.7%	77.9%	87.7%
育児休業の取得率	女性:100% 男性: 30%	女性:100.0% 男性: 19.9%	女性:100.0% 男性: 23.8%	女性: 98.8% 男性: 47.5%
職員1人当たりの年休の平均取得日数	13日	12.4日	12.5日	13.2日

#### (2)女性活躍推進に関する数値目標

項目	目標(R6年度)	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.6.1※
本庁課長級以上の職に占める女性職員の割合	10%	8.6%	9.0%	9.1%	9.3%
本庁係長級以上の職に占める女性職員の割合	20%	15.3%	15.9%	16.5%	17.1%

※R5は定期人事異動が6月のため、6/1時点の数値

#### (3)特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

別紙のとおり

### 2 女性の職業選択に資する情報(女性活躍推進法第21条)

#### 《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

H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
29.9%	33.7%	35.0%	36.0%	40.1%

##### (2)採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
26.9%	29.2%	29.1%	31.2%	30.4%

(3) 職員に占める女性職員の割合

	R1.6.1※	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.6.1※
常勤職員	26.0%	26.5%	26.9%	27.8%	28.3%
会計年度任用職員	—	79.9%	80.0%	80.4%	80.2%

※R1及びR5は定期人事異動が6月のため、6/1時点の数値

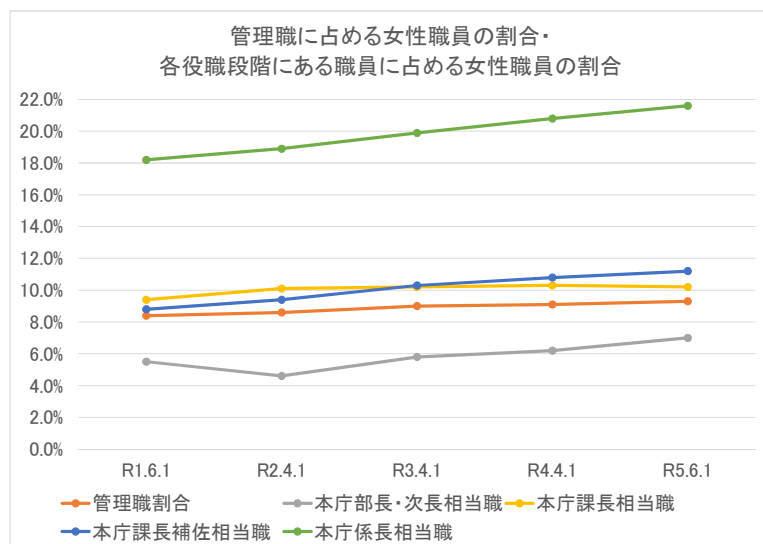
(4) 民間企業等職務経験者(試験採用)の男女別採用実績

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
男性	102人	81人	128人	108人	76人
女性	19人	18人	31人	31人	41人

(5) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	R1.6.1※2	R2.4.1	R3.4.1	R4.4.1	R5.6.1※2	平均伸び率 (R1.6.1～R5.6.1)
管理職割合※1	8.4%	8.6%	9.0%	9.1%	9.3%	—
本庁部長・次長相当職	5.5%	4.6%	5.8%	6.2%	7.0%	6.2%
本庁課長相当職	9.4%	10.1%	10.2%	10.3%	10.2%	2.1%
本庁課長補佐相当職	8.8%	9.4%	10.3%	10.8%	11.2%	6.2%
本庁係長相当職	18.2%	18.9%	19.9%	20.8%	21.6%	4.4%

※1 管理職は本庁課長相当職以上の職 ※2 R1及びR5は定期人事異動が6月のため、6/1時点の数値



(6) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

○セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・セクハラ等対策のための指針を全職員へ周知

○特定事業主として実施する教育訓練・研修の概要

- ・主事級から管理職まで各階層別に「女性職員のためのキャリアデザイン I～IV研修」を実施。

○中途採用の概要

- ・民間企業等の職務経験者を対象とする採用試験を実施
- ・過去に道職員として勤務し、結婚、育児、介護等のやむを得ない事情により退職した職員が、再び道での勤務を希望した場合に復職できる「ジョブ・リターン制度」による採用選考の実施

## 《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(R4年度)

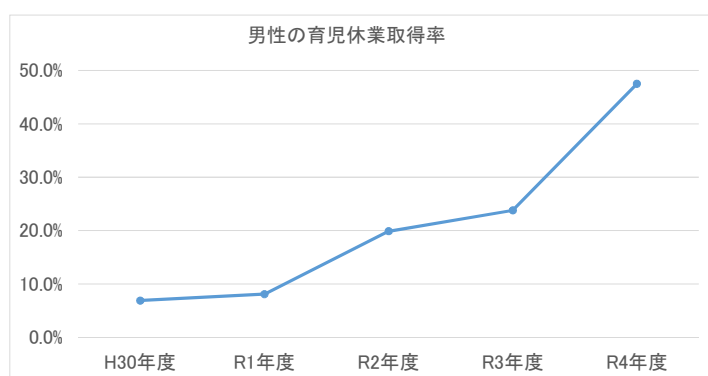
	離職率※	離職者の年代別割合									
		18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	
男性職員	1.5%	1.4%	16.9%	33.8%	18.3%	12.0%	4.9%	2.8%	4.9%	5.0%	
女性職員	2.8%	3.8%	12.3%	38.7%	16.0%	4.7%	9.4%	9.4%	3.8%	1.9%	

※離職率は自己都合により退職した者の割合

### (2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

#### ① 男女別の育児休業取得率

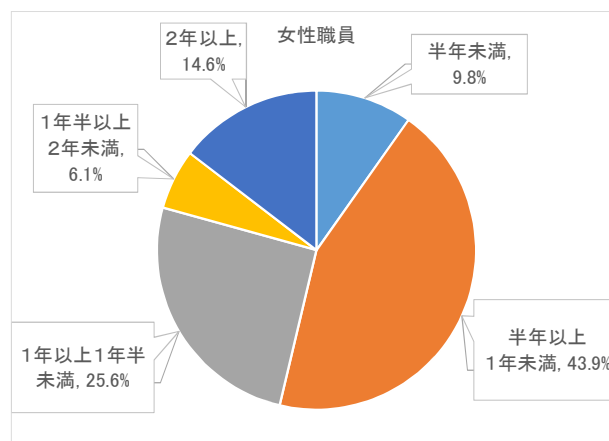
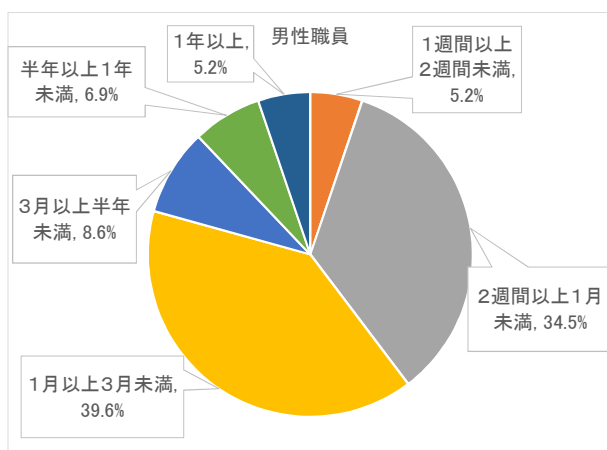
	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
男性職員	6.9%	8.1%	19.9%	23.8%	47.5%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	98.8%



#### ② 取得期間の状況(R4年度)

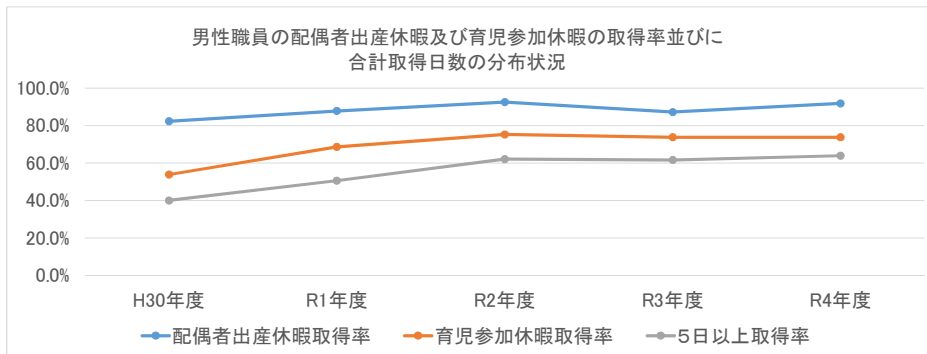
	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
男性職員	0.0%	5.2%	34.5%	39.6%	8.6%	6.9%	5.2%

	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上
女性職員	9.8%	43.9%	25.6%	6.1%	14.6%



(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
配偶者出産休暇取得率	82.3%	87.8%	92.5%	87.2%	91.8%
育児参加休暇取得率	53.8%	68.6%	75.2%	73.8%	73.8%
5日以上取得率	40.0%	50.6%	62.1%	61.6%	63.9%



(4) 超過勤務の状況 (R4年度)

一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	本庁	本庁以外
本庁係長相当職以下の職員	14.1 時間	8.0 時間

(5) 年次有給休暇の取得日数の状況 (R4.1.1~R4.12.31)

平均取得日数	13.2日
取得日数が5日未満の職員割合	5.1%

(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に関する制度の概要

- ・ 職場における働き方の見直しやワークライフバランスの確立を図る観点から、より柔軟な働き方の選択肢を増やすため「時差出勤制度」や「在宅勤務制度」を導入している。

## ◇特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

<p>○ 子育て支援に関する取組</p>	<p><b>1 子育てしやすい勤務環境の整備等</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 子育て支援に向けた取組の趣旨や各種制度に対する理解度について自己診断を行うため、「セルフチェックシート」を作成、配付し、職員の理解の促進と意識啓発を図りました。</li><li>・ 男性職員に対して、子どもの出生時に5日以上のお休み及び育児休業の取得を促すため、(総合)振興局の若手男性職員との意見交換会を実施し、制度の概要等を分かりやすく説明しました。</li><li>・ 上記の意見交換会に管理職員も参加してもらい、男性職員の育児休業等の取得に対する理解を深めました。</li><li>・ 育児休業取得者や配偶者の声等を紹介する「パパのための子育て応援ハンドブック」を作成し、配付しました。</li><li>・ 育児休業を取得中の職員に対して、職場復帰に向けた不安を軽減し、円滑な復帰に向けた環境を整えることができるよう、短期間の職場復帰準備体験ができる「慣らし勤務制度」を導入しています。</li><li>・ 安心して育児休業を取得し、子育てに専念できる職場環境づくりを進めるため、育児休業を取得した職員の代替措置について、定期人事異動の中で、年度当初からの職員の配置や、任期付職員の採用を行っています。</li></ul> <p><b>2 女性職員の登用に関する取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 未就学児の子どもがいる職員が異動する際の精神的負担の軽減やこれから出産・復職を予定している職員の育児に資するよう、子どもを保育所や学童保育に通わせている職員から全道の保育所等の地域情報を募集し、イントラネットで情報提供しています。</li><li>・ 教育庁と共同で、職員の子どもの対象とする職場見学等を実施しています。</li></ul>
<p>○ 女性活躍推進に関する取組</p>	<p><b>1 女性職員の活躍に向けた総合的な支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性職員の活躍促進やワークライフバランスの推進を図るため、平成27年4月に、総務部人事局人事課内に「女性職員支援室」を設置し、女性職員の人事管理の総合調整や女性職員の活躍促進につながる施策の立案等を行うとともに、女性職員からの仕事と家庭の両立や将来のキャリア等の相談にワンストップで対応しています。</li><li>・ (総合)振興局を訪問し、育児休業を取得中(予定を含む。)の職員や育児休業から復職した職員を対象に個別意見交換を実施しました。</li><li>・ 女性職員が自らのキャリア形成や家庭と仕事の両立に関し、先輩女性職員(メンター)に相談できる「女性職員メンター制度」を導入しています。 令和4年度には、幅広い年代からメンターを選定できるよう、メンターの対象となる職位を拡充し、より一層、女性職員が相談しやすい環境の整備を行いました。</li></ul>

<p>○ 女性活躍推進に関する取組</p>	<p><b>2 女性職員の登用に関する取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員の能力適性や昇任・異動等の意向、家庭環境や勤務地など人事異動に関する状況等を把握しながら、中長期的な人材育成の方向性をきめ細かく検討し、計画的な人事配置などの人材育成を行うための、「女性職員のキャリアプランづくりの支援に向けた取組」を実施しています。</li> <li>女性職員の地域への広域的な異動を促進するため、女性職員が転居を伴う人事異動を行う場合、配偶者と同一の勤務地とするなど、育児と介護等の状況を勘案した人事上の配慮を行っています。</li> <li>女性職員支援室の職員が、(総合)振興局に赴いて、地域に勤務する女性職員から仕事と家庭の両立やキャリア形成等に関する相談に直接応じています。</li> <li>ロールモデルとなる女性職員の仕事と子育ての両立等に向けた考え方や働き方を紹介する道職員活躍事例集(女性編)を作成し、ホームページやイントラネットで広く周知しています。</li> <li>主事級から管理職まで各階層別に「女性職員のためのキャリアデザイン研修」を以下のとおり実施しました。 <ul style="list-style-type: none"> <li>I～未来創造コース～(主事級)</li> <li>II～キャリアアップコース～(主任級)</li> <li>III～リーダーシップ育成コース～(係長級)</li> <li>IV～管理職員エンカレッジコース～(課長補佐級)</li> </ul> </li> </ul>
<p>○ ワークライフバランスの推進に関する取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「職員のワークライフバランスの推進に関する指針」に基づき、「ワークライフバランス推進強化期間」の設定、「勤怠管理システム」や「時間外勤務マネジメントシート」の活用した職員の勤務時間の把握・分析など、時間外勤務縮減の取組を進めています。</li> <li>管理職員が業務マネジメントと休暇の取得奨励を一体的に行う「年次有給休暇マネジメントシート」を全所属に導入しています。</li> <li>職場における働き方の見直しやワークライフバランスの確立を図る観点から、より柔軟な働き方の選択肢を増やすため、「時差出勤制度」や「在宅勤務制度」を導入しています。</li> <li>全職員がテレワークを実施できる環境を整備したほか、ワークライフバランスの推進を図る観点から、「テレワークを当たり前」をテーマに「道庁テレワークデイズ 2022」を実施しました。</li> <li>全文検索システムや会議録等作成システム等のICTも活用し、業務の効率化・省力化する「Smart道庁」を通じて、誰もが働きやすい職場づくりを推進しています。</li> <li>管理職員の人事評価において、部下職員のワークライフバランスの推進に関する目標を設定し、その取組を評価することとしており、また、部下職員に上限を超えた時間外勤務を命じた管理職等には、下位の個別評語を付すことを明確化するなど、管理職員のマネジメント能力を重視した取組を強化しました。</li> <li>仕事と家庭のバランスを意識した働き方に向けて、職員の意識醸成を図るため、職員が結婚する際に、知事から職員へ仕事と家庭の両立を後押しするメッセージを発信しています。</li> </ul>