

女性の活躍推進のための
特定事業主行動計画
(第2期)

令和4年3月
大船渡市

大船渡市における女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画（第2期）

令和4年3月30日
大船渡市長
大船渡市議会議長
大船渡市教育委員会
大船渡市選挙管理委員会
大船渡市代表監査委員
大船渡市農業委員会

大船渡市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第2期）（以下「本計画」という。）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「法」という。）第19条の規定に基づき、大船渡市長、大船渡市議会議長、大船渡市教育委員会、大船渡市選挙管理委員会、大船渡市代表監査委員及び大船渡市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本市では、女性職員の活躍を推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成28年大船渡市規則第20号）に規定する機関等が連携し、本計画の策定又は変更、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と評価を行うものとする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容と実施時期

【数値目標】

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、市長部局、

議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局及び農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

その結果、大きな課題に対応するものから順に女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる目標を設定する。

【取組内容及び実施時期】

上記による数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 女性職員の採用関係

女性職員が働きやすい職場づくりの基礎として、職員の男女比率が同程度であることが望ましいことから、令和3年度実績である男性職員の割合64.5%、女性職員の割合35.5%をそれぞれ50%に近づける。

目標 1

第2期計画期間中に、職員全体の男女比率をそれぞれ50%にしようとする、若年層の女性比率が極端に高くなりバランスを欠くことから、当面、採用者に占める女性の割合を50%程度とする。

<取組内容>

令和4年度から、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを、職員募集サイト等で広報する。

(2) 女性職員の登用関係

女性職員が活躍できる職場づくりには、意思決定に影響力を持つ管理職（部長級、課長級）や全体調整及び部下職員の指導を行う監督職（課長補佐級、係長級）への女性職員の登用が不可欠であることから、これを推進する。

目標 1

令和8年4月1日までに、管理職に占める女性割合を令和3年度実績の15.9%より2.1ポイント以上引き上げ、18%以上にする。

<取組内容>

令和4年度から、女性の監督職を対象に、女性活躍推進に関する研修等を実施し、管理職への登用に対する意識改革や不安低減を図る。

目標 2

令和8年4月1日までに、監督職に占める女性割合を令和3年度実績の26.2%より3.8ポイント以上引き上げ、30%以上にする。

<取組内容>

- ①令和4年度から、女性職員を対象とする女性活躍推進に関する研修を実施するなど、将来の管理職に繋がる人材を育成する。
- ②令和4年度から、仕事の分担における無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）を是正し、女性職員は、採用後早期（出産・育児前）に企画立案・調整等が必要な部署を複数経験させ、監督職への登用に対する意識改革や不安低減を図る。

(3) 仕事と家庭の両立関係

女性が職場において活躍しやすい環境を整備するため、男性職員の家庭への参画を推進し、仕事と家庭の両立を図る。

目標 1

令和7年度末までに、男性職員の育児休業の取得割合を令和2年度実績の8.3%より21.7ポイント以上引き上げ、30%以上にする。

目標 2

令和7年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。（令和2年度実績 41.7%）

目標 3

令和7年度末までに、男性職員の育児参加休暇の取得割合を100%にする。（令和2年度実績 8.3%）

<取組内容>※目標1から目標3まで共通

- ①令和4年度から、男性職員が、育児休業等を取得しやすい職場環境とするため、育児休業等に関する相談体制の整備を行う。
- ②令和4年度以降に、男性職員に対して、男性の育児参画の意義や配偶者の出産前後の状況等に関する研修を実施する。
- ③令和4年度から、男性職員の育児休業等の取得状況等を庁内で情報共有し、男性職員の育児参画の取組みを促進する。

(4) 長時間勤務関係

女性の職場における活躍及び男性の家庭における活躍には、長時間勤務を抑制し、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がある。

目標 1

令和7年度末までに、職員1人当たりの各月の正規の勤務時間を超えて勤務した時間を令和2年度実績の14.4時間より2.4時間以上縮減し、12時間以下にする。

<取組内容>

- ①限られた職員で質の高い行政サービスを持続的に提供するため、令和4年度以降は、これまで以上に事務事業の緊急度や優先度を見極めて、統廃合や廃止に努める。
- ②RPA・ICT技術等を活用し、業務の効率化を徹底する（令和3年度以前からの取組の継続）。
- ③定時を前提とした業務遂行を推進するため、定時退庁の取組みの強化、職員が使用するパソコンの稼働時間の把握等による適正な勤務時間の管理、部署内の事務フローの見直し等を実施する（令和3年度以前からの取組の継続）。
- ④各部署の時間外勤務の状況や、時間外勤務時間縮減に向けた取組み事例を全庁で情報共有する（令和3年度以前からの取組の継続）。

目標2

令和7年度末までに、職員の年次休暇の平均取得率を令和2年度実績の24.3%より5.7ポイント以上引き上げ、30%以上にする。

<取組内容>

- ①令和4年度から、年次休暇の平均取得率の数値目標を、全職員に対し積極的に周知し、また、取得状況を庁内で情報共有する。
- ②時間外勤務時間の縮減と同様の取組みにより、年次休暇が取得しやすい環境を整備する（令和3年度以前からの取組の継続）。