

次世代育成支援対策推進法
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

特定事業主行動計画

令和8年3月
大船渡市

大船渡市次世代育成支援・女性活躍推進 特定事業主行動計画

令和8年3月31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

1 行動計画策定の趣旨

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。）の趣旨を踏まえ、大船渡市における仕事と家庭の両立支援と女性職員の活躍の推進を一体的に推進するために策定する特定事業主行動計画である。

令和4年度から令和7年度までを計画期間とする第2期の「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」に基づく取組を着実に継承しつつ、近年の法制度の整備状況を踏まえ、より一層実効性のある取組を推進することを目的として策定するものである。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制

本計画を推進するため、次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成17年大船渡市規則第21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。

4 第2期計画の取組状況と課題

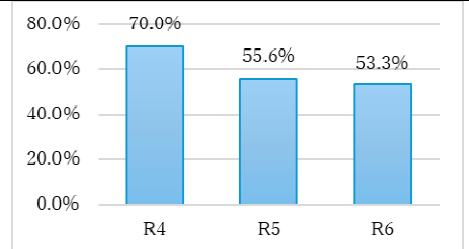
第2期計画期間において、女性職員の採用割合や男性職員の育児参画、年次休暇の平均取得率について一定の進展が見られた一方、管理職に占める女性割合は目標値に至らず、今後、更に、女性が活躍しやすい職場環境づくりを図っていくことが必要である。

また、業務の高度化・多様化に伴う長時間勤務の偏在や、住民等からの不当な言動への対応など、職場環境に関する新たな課題が顕在化しており、対応が必要な状況である。

(1) 女性職員の採用関係

職員募集サイトにおいて、女性が大船渡市役所で働く姿を具体的にイメージできるように、在職する女性職員の業務内容等を紹介し、女性が活躍できる職場であることの情報発信を行った。

《目標1》
採用者の女性割合を50%程度にする。



女性職員の採用については、募集情報の工夫等により、採用者に占める女性割合は概ね目標水準を維持している。

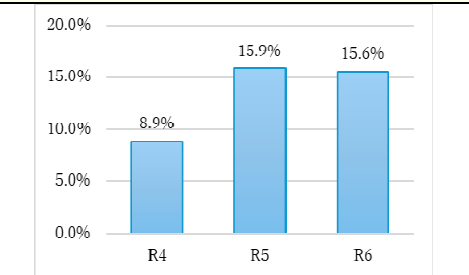
一方で、応募者の構成や職種特性により年度間の変動が生じることもあり、女性職員の安定的な確保には至っていない。

今後は、採用後の職場への定着やキャリア形成を見据えた職場環境の整備と併せ、継続的な情報発信の充実を図る必要がある。

(2) 女性職員の登用関係

人事異動に係る自己申告制度において、申告された職員からヒアリングを実施し、職員の意向や将来像の把握に努めた。

《目標1》
管理職（部・課長級）の女性割合を18%以上にする。

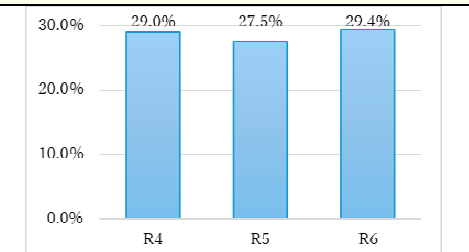


管理職への女性登用は一定の進展が見られるものの、目標には達していない。

管理職に求められるマネジメントスキルに対する不安に加え、管理職候補となる女性職員の層の薄さが昇任意欲の形成に影響していると考えられる。

今後は、早期からの計画的な人材育成や業務経験の付与等により、不安の軽減と意欲の醸成を図る必要がある。

《目標2》
監督職（課長補佐・係長級）の女性割合を30%以上にする。



監督職への女性登用については、着実な増加傾向が見られ、一定の成果が得られている。

一方で、部署や職種による偏在が見られることから、引き続き、女性職員が多様な分野で経験を積み、将来的な管理職登用につながる人材層の拡充を図ることが課題である。

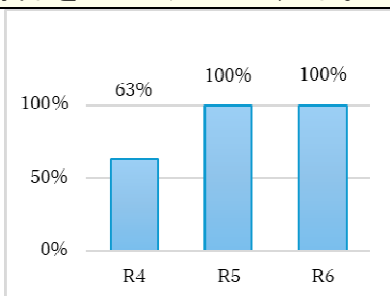
(3) 仕事と家庭の両立関係

男性職員に対して育児休業等に関する情報提供を行い、育児参画の取組を促進した。

また、職員の妊娠・出産・育児と仕事の両立を支援するため、「妊娠・出産・育児と仕事の両立支援ガイドブック」を作成し、周知を図った

《目標 1》

男性職員の育児休業の取得割合を30%以上にする。



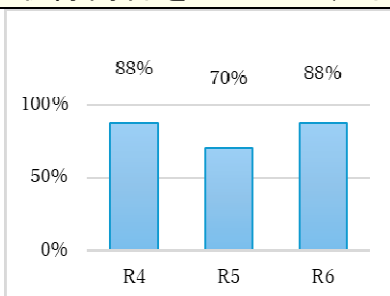
男性職員の育児休業取得については、制度周知や取得事例の共有等により、取得率は大きく向上し、目標を達成した。

育児休業の取得が特別なものではなく、職場として受け入れる意識が一定程度浸透してきたものと捉えている。

引き続き、制度の趣旨や取得意義についての周知を行い、確実な取得につなげていく必要がある。

《目標 2》

男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%にする。

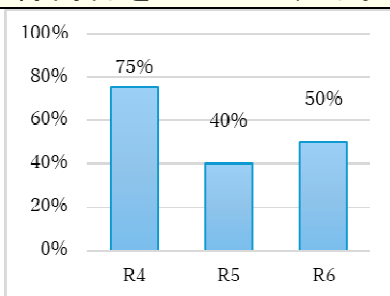


配偶者出産休暇については、取得率は向上したものの、年度によって取得にばらつきが見られ、目標の達成には至らなかった。

引き続き、制度の趣旨や取得意義についての周知を行い、確実な取得につなげていく必要がある。

《目標 3》

男性職員の育児参加休暇の取得割合を100%にする。



育児参加休暇については、制度の認知度向上により取得者は増加したものの、依然として取得に至らないケースも見られた。

今後は、育児休業と併せた計画的な取得を促すなど、より実効性のある取組が求められる。

(4) 長時間勤務関係

令和6年度において、「時間外勤務の縮減に係る指針」を策定し、部署ごとに時間外勤務の目標時間数を設定するなど、時間外勤務の縮減に向けた取組を制度的に整理した。

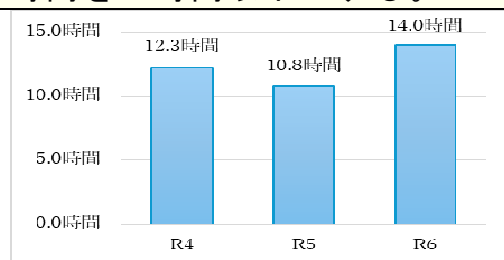
本指針の策定に当たっては、事務事業の緊急度や優先度を踏まえた業務の見直し、事務処理方法の改善による業務効率化、定時退庁の推進等、これまで実施してきた取組を整理し、計画的な縮減に取り組む内容とした。

また、当該指針に基づき、各部署で月ごとの時間外勤務の目標時間を設定し、目標を超過した課等に対しては、人事担当によるヒアリングを実施し、課題の把握と改善に努めた。

年次休暇の取得率向上については、取得促進に向けた周知や呼びかけを行った。

《目標1》

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12時間以下にする。



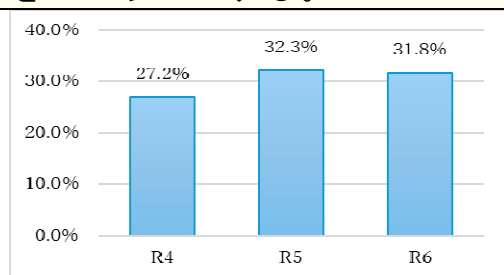
時間外勤務の縮減については、指針の策定や部署ごとの目標設定等により、平常時においては時間外勤務の抑制が一定程度図られている。

一方、令和7年に発生した大規模林野火災への対応により、災害対応業務が長期化し、結果として令和6年度実績において目標達成には至らなかった。

今後は、非常時対応を含めた業務分担の在り方や体制の検証を行い、組織全体として持続可能な勤務環境の確保を図る必要がある。

《目標2》

職員の年次休暇の平均取得率を30%以上にする。



年次休暇の取得については、令和5年度及び令和6年度において目標数値を上回る実績となったものの、年度や部署によるばらつきがあり、計画期間を通じた安定的な達成には至っていない。

業務の属人化や人員体制の制約等により、突然の休暇取得への対応が難しい場合も見受けられることから、引き続き、業務体制の見直しや職場風土の改善に取り組む必要がある。

5 取組内容

(1) 女性職員の採用関係

女性が活躍できる職場であることが伝わる情報発信や職場環境の整備を通じて、応募しやすい環境づくりを推進する。

取組内容

- ・女性が本市で働く姿を具体的にイメージできるよう、女性職員のキャリア形成事例や多様な働き方の実例等を活用するなど、職員募集サイト等において情報発信の充実を図る。
- ・技術職・専門職については、職務内容ややりがい、キャリアパス等を分かりやすく発信するなど、女性が応募しやすい環境づくりを進める。

(2) 女性職員の登用関係

女性職員が管理・監督職に就くことへの不安軽減や意欲醸成を図るため、研修の実施や計画的な人材育成・配置に取り組む。

取組内容

- ・女性職員を対象としたキャリア形成研修や管理職準備研修を実施し、将来のキャリア形成に対する意識醸成や、管理・監督職への登用に向けた不安の軽減を図る。
- ・女性職員については、採用後早期（出産・育児前）から、企画立案や調整等を必要とする部署を含め、計画的な配置や業務経験を通じて、管理・監督職への登用に対する意識改革及び不安の低減を図る。
- ・管理職を対象に、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に関する研修を実施し、公平・公正な人材育成及び登用が行われる職場風土の醸成を図る。

(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。

取組内容

- ・男性職員の育児休業取得を前提とした業務体制の整備を進めるとともに、育児休業・育児参加休暇等の計画的取得を促進し、育児に主体的に参画しやすい職場環境づくりを推進する。
- ・育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等に関する制度について、既存の相談体制を活用し、引き続き職員が安心して相談できる環境のもと、円滑な制度の利用を支援する。
- ・育児休業等の取得状況の把握や見える化を行うとともに、「妊娠・出産・育児と仕事の両立支援ガイドブック」の活用や周知を継続し、庁内での情報共有を通じて、育児休業等を取得しやすい職場風土の醸成を図る。

(4) 長時間勤務の是正関係

業務改革を進め、職員全体の長時間勤務の是正を図るとともに、管理・監督職においては特に、長時間勤務が仕事と家庭の両立や昇任意欲の阻害要因とならないよう、勤務環境の改善を図る。

取組内容

- ・家庭との両立ができる職場の環境づくりやワーク・ライフ・バランスの推進などを明示した「時間外勤務の縮減に係る指針」に基づき、指針の定着と実効性の向上を図る。
- ・災害対応等の非常時における長時間勤務の発生を踏まえ、業務分担や応援体制の在り方について検証を行い、組織全体として持続可能な勤務体制の確保を図る。
- ・妊娠中又は子育て中の職員の時間外勤務について、業務分担の見直しや勤務時間の調整等により配慮を行うとともに、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)」に基づく、小学校就学始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務を制限(月24時間、1年150時間)する制度の周知を図る。
- ・所属長が職員の勤務状況を適切に把握し、業務の優先順位付けや業務分担の見直し等を行うことにより、長時間勤務の抑制に努める。
- ・タイムマネジメント研修を実施し、生産性の高い業務遂行を行うためのスキル習得を図る。

(5) 各種休暇の取得促進関係

各部署において業務計画の策定及び共有を行い、所属長がイクボス[※]としての役割を果たしながら、職員が計画的に年次休暇を取得できる職場づくりを進めるとともに、事務処理において相互に応援できる体制の整備を図る。

取組内容

- ・職員が年間の年次休暇の取得目標日数を設定することにより、計画的な取得の促進を図る。
- ・業務マニュアルの整備や手順の共有化、業務分担の見直し等により属人化を解消し、職員が計画的に年次休暇を取得できる体制の整備を進める。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間等において、会議や打合せ等の開催を必要最小限とすることにより、計画的な休暇取得の促進を図る。

※イクボス：部下の仕事と育児、介護、治療等の両立を理解・支援しながら、業務改善と人材育成を通じて組織の成果を高める管理職のこと。

(6) カスタマーハラスメント及び各種ハラスメントへの対応

住民・利用者等による社会通念上許容される範囲を超える言動（カスタマーハラスメント）や、職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等から職員を守るため、相談体制の整備、対応方針の明確化及び管理職を含めた組織的な対応を行い、職員が安心して業務に従事できる職場環境の確保を図る。

取組内容

- ・ カスタマーハラスメントに関する相談窓口を明確化するとともに、職場におけるセクシャルハラスメント、パワーハラスメント等に関する既存の相談窓口についても周知を継続し、職員が安心して相談できる体制の整備を図る。
- ・ カスタマーハラスメントへの対応方針や基本的な考え方を整理し、職員及び管理職に周知するとともに、組織として一貫した対応ができるよう体制を整える。
- ・ 研修を通じて、カスタマーハラスメントにおける初期対応から組織対応への切替手順について理解を深め、職員個人に過度な負担が生じないよう組織的な対応を徹底する。
- ・ セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに加え、マタニティハラスメントやパタニティハラスメントについても、具体的事例の周知や啓発を行い、ハラスメント防止に取り組む。

(7) 治療と仕事の両立支援

病気、負傷等により治療を受ける職員について、相談体制を整備するとともに、勤務形態や業務内容に関する必要な配慮を行い、治療と仕事の両立を支援する職場環境の整備を図る。

取組内容

- ・ 病気や負傷等により治療を受ける職員について、既存の相談体制を活用し、早期からの相談や支援につなげる。
- ・ 治療内容や職員の状況に応じ、職場、産業医等が連携して勤務時間、業務内容等を整理した復職プランを作成し、無理なく働き続けられる職場環境の整備を継続する。
- ・ 治療と仕事の両立に関する制度や支援内容について、管理職を含めた周知を図り、職場全体で支える意識の醸成を進める。

6 数値目標

本計画において設定する数値目標は次のとおりとする。

区 分	目標項目	目標年度	目標値	参 考 (令和4～6年度最大値)
女性職員の 採用関係	管理職に占める 女性割合	令和13年4月1日	18%以上	15.9% (令和5年度)
	監督職に占める 女性割合	令和13年4月1日	30%以上	29.4% (令和6年度)
仕事と家庭 の両立関係	男性職員の育児 休業取得割合	計画期間中	100%	100% (令和5・6年度)
	男性職員の配偶 者出産休暇取得 割合	令和12年度	100%	88% (令和4・6年度)
	男性職員の育児 参加休暇取得割 合	令和12年度	100%	75% (令和4年度)
長時間勤務 の是正関係	職員1人当たり 月平均時間外勤 務	令和12年度	10時間以下	10.8時間 (令和5年度)
各種休暇の 取得促進関 係	職員1人当たり 年次休暇平均取 得日数	令和12年度	15日以上	—