

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

# 十和田市特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度

令和3年4月

## 1 計画の策定に当たって

---

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が成立しました。

十和田市では、市職員を対象とし、次世代育成法に基づき、平成 17 年 4 月に「十和田市特定事業主行動計画」、平成 28 年 4 月に「第 2 次十和田市特定事業主行動計画」を策定し、これまで、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んでまいりました。また、女性活躍推進法に基づき、平成 28 年 4 月に「十和田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

この 2 つの特定事業主行動計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、両計画を一体的な取組として推進していくことが重要かつ効果的であり、また、令和 3 年 3 月末で両計画の計画期間が満了したことから、それぞれの法律の目的を踏まえ、両計画を統合し、令和 3 年度を始期とする「十和田市特定事業主行動計画」として新たに策定するものです。

令和 3 年 4 月 1 日

十和田市長

十和田市議会議長

十和田市教育委員会

十和田市代表監査委員

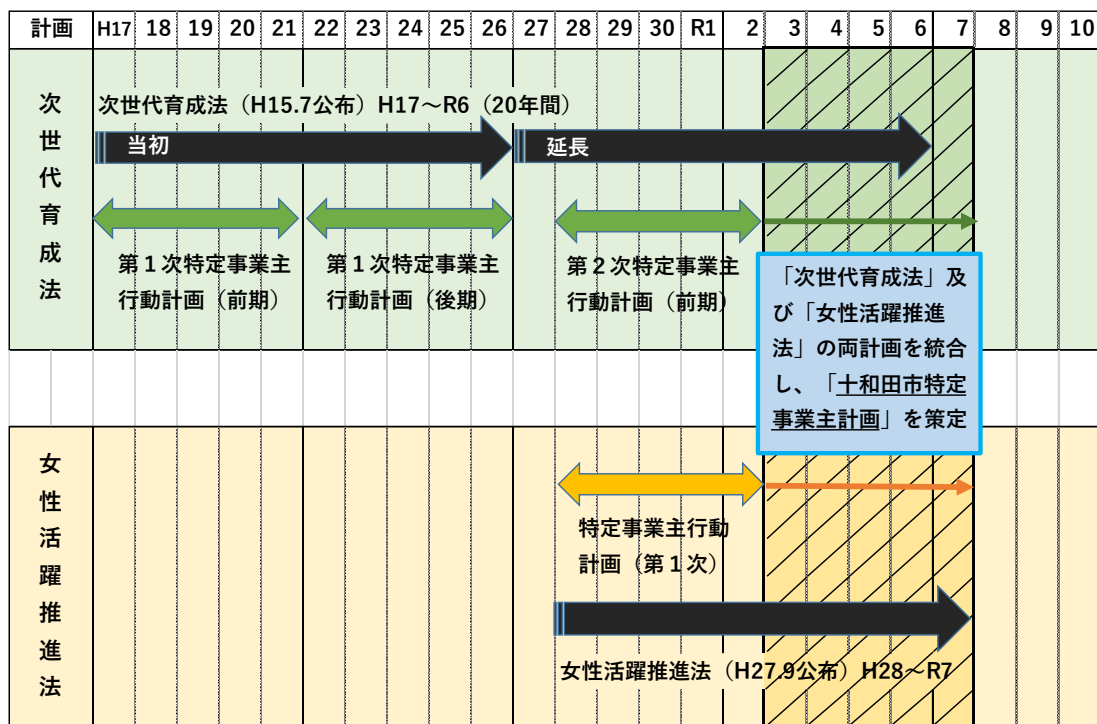
十和田市選挙管理委員会

十和田市農業委員会

## 2 計画の概要

### (1) 計画期間

次世代育成成法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限立法となっていることから、この計画は令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。



### (2) 対象職員

本計画の策定主体である特定事業主を次のとおりとし、所属する全職員を対象とします。

[特定事業主]

市長、市議会議長、教育委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、農業委員会

### (3) 計画の推進体制

総務部人事担当課を本計画推進の主管課として、計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成の状況の点検・評価等を行います。

### (4) 実施状況の公表

年 1 回、両法律に基づき取組状況や目標に対する実績などを市ホームページなどで公表します。

### 3 前計画期間における目標の達成状況

#### (1) 次世代育成法関係

##### 全体評価

男性職員の育児休業取得（10%）及び女性職員の育児休業取得（100%）については、職場の支援、業務の調整などの理解が進み、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成が図られたことにより、概ね達成されました。また、配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得（95%）については年度により増減があり、目標数値は達成しなかったものの、制度への理解が深まり、休暇を円滑に取得することができるようになってきております。

一方、年次有給休暇取得（15日）については、取得日数は徐々に増加しているものの、達成されませんでした。部署により取得日数のばらつきが見られていることから、今後も引き続き、積極的に子育てのために休暇を利用できるよう事務処理体制の整備に努め、計画的な取得の推進が必要です。

##### 取組状況

#### ① 年次有給休暇取得の促進

目標数値：職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を平成26年の12.1日から

**令和2年は15日へと増加させる → 未達成**

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
1人当たりの年次有給休暇	11.5日	11.9日	12.8日	13.4日	13.3日	13.0日

※対象職員は一般職のうち、市長部局に勤務する職員（企業職員及び技能労務関係職員を除く。）であり、対象期間中の中途採用者、退職者、育児休業や休職の事由がある職員などを除いたもの。

#### ② 育児休業の取得

目標数値：男性職員は平成27年度の6.7%から**令和2年度までに10%とする → 達成**

女性職員は平成27年度の**100%を継続する → 達成**

	男性			女性		
	対象職員	取得職員	取得率	対象職員	取得職員	取得率
平成27年度	15人	1人	6.7%	9人	9人	100%
平成28年度	13人	1人	7.7%	6人	6人	100%
平成29年度	15人	2人	13.3%	7人	7人	100%
平成30年度	7人	1人	14.3%	4人	4人	100%
令和元年度	10人	3人	30.0%	11人	11人	100%
令和2年度	16人	2人	12.5%	14人	14人	100%

※対象職員は一般職のうち、市長部局に勤務する職員（企業職員及び技能労務関係職員を除く。）。

- ③ 子どもの出生時における男性職員の5日以上の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得

目標数値：平成27年度の75%から令和2年度までに95%以上とする → 未達成

	対象男性職員	取得職員数	取得率
平成27年度	15人	11人	73.3%
平成28年度	13人	11人	84.6%
平成29年度	15人	12人	80.0%
平成30年度	6人	6人	100%
令和元年度	9人	4人	44.4%
令和2年度	16人	14人	87.5%

※対象職員は一般職のうち、市長部局に勤務する職員（企業職員及び技能労務関係職員を除く。）。

## (2) 女性活躍推進法関係

### 全体評価

女性職員の管理職登用の推進（課長相当以上15%）については、人材育成の観点から、係長職への登用が進み、その結果、課長相当以上の管理職の増加につながり、目標数値がおおむね達成されました。また、採用試験受験者に占める女性の割合（50%）については、年度により増減があり、未達成ではあるものの微増傾向にあり、目標数値に近づいてきております。

一方、時間外勤務の縮減（12時間）については、行政改革や地方分権等による業務の増大、緊急性のある業務遂行により、目標数値は達成されませんでした。今後も職員の健康管理及び公務能率の向上を図るため、慣行化した業務の見直し、計画的な業務遂行に努め、必要最小限の時間外勤務とするよう、引き続き縮減のための取組が必要であります。

### 取組状況

- ① 女性職員の管理職登用の推進（中央病院事務局含む。）

目標数値：課長相当以上を令和2年度までに15%以上とする → 達成

	課長相当以上	課長相当以上の女性職員	女性職員の登用率
平成27年度	46人	5人	10.9%
平成28年度	46人	6人	13.0%
平成29年度	44人	7人	15.9%
平成30年度	45人	10人	22.2%
令和元年度	41人	9人	22.0%
令和2年度	41人	13人	31.7%

目標数値：係長相当以上を令和2年度までに30%以上とする → 未達成

	係長相当以上	係長相当以上の 女性職員	女性職員の 登用率
平成27年度	169人	36人	21.3%
平成28年度	166人	33人	19.9%
平成29年度	161人	34人	21.1%
平成30年度	158人	33人	20.9%
令和元年度	149人	35人	23.5%
令和2年度	146人	41人	28.1%

② 採用試験受験者に占める女性の割合（一般行政職のみ。）

目標数値：平成27年度の20%から令和2年度までに50%とする → 未達成

	受験者	女性受験者	女性受験者の 割合
平成27年度採用	125人	47人	37.6%
平成28年度採用	116人	45人	38.8%
平成29年度採用	113人	49人	43.4%
平成30年度採用	95人	33人	34.7%
令和元年度採用	66人	30人	45.5%
令和2年度採用	56人	25人	44.6%

③ 時間外勤務の縮減（中央病院、広域事務組合、食肉処理事務組合、環境整備事務組合を除く。）

目標数値：令和2年度までに月平均12時間以下とする → 未達成

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
月平均時間	15.0時間	17.0時間	12.7時間	12.7時間	14.0時間	13.7時間

※令和2年度は2月末時点での月平均時間を算出。

## 4 本計画の取組目標

### (1) 基本的な考え方

#### 意識の向上

職員が子育てや両親などの介護をしながら、働く意欲を保ち能力を最大限に発揮し、意欲的に取り組むことができるよう、また、女性職員がやりがいを持って、持てる力を最大限発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、職員一人ひとりが次世代育成法及び女性活躍推進法の目的を理解し、意識を高めていくことが重要です。誰もが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれる働きやすい職場づくりを進めていきます。

#### 所属長のリーダーシップ

計画に掲げる取組を全庁的に推進していくためには、職員一人ひとりの意識はもちろんのこと、所属長（部課長及び室長）のリーダーシップが必要です。

所属長は、職員の業務の内容やスケジュール、進捗を確認するなど、日頃から所属職員の状況に気を配るとともに、積極的にコミュニケーションをとるなど、職員が働きやすい風通しの良い職場づくりに努めることが大切です。

### (2) 数値目標と取組内容

次世代育成法及び女性活躍推進法のそれぞれに基づく前計画の評価を踏まえ、数値目標の設定や目標達成に向けた取組を行うこととします。

目標設定にあたっては、本計画が2つの計画を統合したものであることを踏まえて、次世代育成法と女性活躍推進法の共通項目を2項目、次世代育成法の個別目標を2項目、女性活躍推進法の個別目標を2項目設定し、それぞれの目標値と取組を掲げます。



## < 共通項目 >

### 目標【1】 育児休業取得率

【数値目標】 男性職員：20%（令和2年度 12.5%）

女性職員：100%（令和2年度 100%）

#### 【取組内容】

- 出産、育児に関する休暇や休業の制度について、全庁的に制度の趣旨や必要性の理解を深め、安心して利用できる雰囲気づくりのために、人事担当課において周知を図ります。
- 所属長や人事担当課が適宜、面談や連絡を取るなど、出産や育児休業後に職場に安心して復帰できるよう配慮します。

### 目標【2】 時間外勤務の縮減

【数値目標】 12 時間以下（令和2年度 13.7 時間）

#### 【取組内容】

- 全庁的に時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しによる効率的業務を行うための工夫や促進の意識を高めます。
- 所属長は、事務分担の平準化と時間外勤務の縮減をこれまで以上に積極的に進めるため、所属職員の勤務状況を把握します。
- 「時間外勤務時間数の上限である年 360 時間、月 45 時間の遵守の徹底」、「ノー残業デーの定時退庁の徹底」など、時間外勤務の縮減に取り組みます。

## < 次世代育成法関連項目 >

### 目標【3】 年次有給休暇取得率

【数値目標】 15 日（令和2年度 13.0 日）

#### 【取組内容】

- 職員の子育てに年次有給休暇を有効に活用するため、年次有給休暇の計画的利用を推進します。
- 所属長は職員が積極的に年次有給休暇を利用できるよう、また、希望する時期にできる限り取得できるよう、事務処理体制の整備に努めるとともに、自らも率先して年次有給休暇を利用するようにします。
- 職員が休暇取得の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮します。



#### 目標【4】 配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率

【数値目標】 95%以上（令和2年度 87.5%）

【取組内容】

- 男性職員が育児のための休暇や休業の取得について理解を深め、休暇や休業を希望する男性職員が安心して制度を利用できる職場の環境づくりを進めるため、全ての職員に対して、様々な機会を通して意識啓発を図ります。
- 男性職員の育児参加や休暇、休業の制度の利用を促すため、取得手続き、取得例などをまとめたリーフレット等について、随時改訂を行うなど、内容の充実を図ります。

#### <女性活躍推進法関連項目>

#### 目標【5】 女性管理職登用率

【数値目標】 課長相当以上：20%以上（令和2年度 31.7%）

係長相当以上：30%以上（令和2年度 28.1%）

【取組内容】

- これまで女性職員を配置していなかった部署においても、女性の視点で業務改善や政策立案を発揮できるよう、適材適所の人事配置を実施します。
- 女性職員のためのキャリア研修を継続的に実施し、女性職員の意識改革を図ります。
- 係長級、課長補佐級の各役職段階において、人事評価を踏まえながら積極的な登用に努めます。
- 平成27年度に制度化した「十和田市職員の旧姓使用に関する取扱要綱」を職員に周知し、制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

#### 目標【6】 採用試験受験者数に占める女性の割合

【数値目標】 50%

【取組内容】

- 職員採用にあたっては、引き続き、性別にかかわらず公正な採用を行うとともに、女性職員が活躍する組織づくりの基礎として、意欲と能力のある女性職員を確保するため、採用者数における女性の割合を向上させます。
- 多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、職員募集において、市の仕事の魅力を発信するなど、その内容の充実を図るとともに、十和田市職員を志望する女性受験者の拡大に努めます。

### (3) その他の取組内容

#### ①男女共同参画意識の向上

男性も女性もお互いに協力して子育てを行うなど、これまで以上に男女共同参画の意識を高めるため、意識啓発に取り組みます。

#### ②多様な働き方に関する研究

テレワークや時差出勤など、先進自治体の取組、さらには勤務条件などに係る制度との整合など、多面的に調査・研究を行います。

#### ③ハラスメント等の防止対策

ハラスメント等に対する理解を深め、職員一人ひとりが職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

#### ④職場や地域における取組や支援

職場全体が子どもの多様な体験活動の場になるよう、職場見学や職場訪問、学校からの講師依頼など積極的に受け入れます。

職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てする家庭を温かく見守り、地域活動に積極的に参画、協力するよう努めます。

#### ⑤積極的な情報発信

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく公表をはじめ、取組や目標の達成状況など情報発信に努めます。また、全庁一体となって取り組んでいくため、情報共有に努め、意識啓発を図ります。