

特定事業主行動計画の進捗状況について

1 趣旨

「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）」に基づき策定した特定事業主行動計画に係る進捗状況について報告するもの

2 進捗状況

(1) 数値目標（計画期間である平成32年度までの目標）

《基本目標1》

職員アンケート（市民部と共同実施）で「仕事と生活の調和がとれていると思う」に対し、「そのとおり」及び「どちらかと言えばそのとおり」の回答率を80.0%まで向上させます。

○平成28年度：82.7%，平成27年度：54.6%

《基本目標2》

内閣府調査における一般職の女性管理職員の割合を10.0%まで向上させます。

○H30.4.1：8.39%，H29.4.1：6.99%，H28.4.1：8.33%，H27.4.1：7.43%

《基本目標3》

男性職員の育児休業取得率を 10.0%まで向上させます。

○平成29年度：7.1%，平成28年度：5.1%，平成27年度：2.6%

(2) 取組状況

取り組むべき3つの基本目標における主な取組状況は次のとおり。

ア 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進については、時間外・休日勤務の縮減と年次休暇の取得日数の向上に取り組むことなどを内容とする依命通達（平成29年5月8日付）を发出し全庁に周知徹底を図るとともに、「働き方改革の各部等の取組」を取りまとめ、情報共有を行った。
- ・時間外勤務の多い職場を対象にヒアリングを行い、7～8月の集中取組期間を含め、ノー残業デーの周知及び夏季における休暇の計画的取得促進について全庁通知するなど、職場の環境づくりを進めた。
- ・働き方改革についてのより効果的な手法を習得することを目的として、各部等から推薦された次長、所属長又は課長補佐職を対象としたワーク・ライフ・バランス研修を実施した。
- ・全ての市職員がいきいきとやりがいを持って活躍できる職場環境づくりを推進するとともに、市職員がその能力を十分に発揮することにより、市民サービスの向上を図るため、平成30年4月13日に市長をはじめ、管理職等がモリ☆ボス宣言（盛岡市役所版イクボス宣言）を行った。

イ 女性職員の人材育成と政策決定への参画促進

- ・定期人事異動における女性職員の積極的登用を進めたほか、人材育成やキャリア支援に資

するため、女性職員を対象とした研修を平成29年10月に実施した。

ウ 職場環境の整備と両立支援

- ・育児・介護との両立を支援する取組として、制度の円滑な運用を図るため「仕事と育児の両立支援プログラム」（H29.7策定）及び「仕事と介護の両立支援プログラム」（H30.2策定）を策定した。

3 女性の職業選択に資する情報

(1) 職員に占める女性の割合（平成30年4月1日）

全体	一般職	その他
37.5%	27.3%	58.7%

※一般職は事務職，土木・建築・電気・化学技術職とする。また，国等派遣職員，医師，割愛職員，高校教諭，任期付職員を除く。

(2) 採用した職員に占める女性の割合（平成30年4月1日）

全体	一般職	その他
52.4%	38.6%	84.2%

(3) 職員の男女別の育児休業取得率（平成29年度）

男性	女性
7.1%	100.0%

(4) 職員一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（平成29年度）

13.2時間／月（※市長内部部局職員）

(5) 年次休暇取得の状況（平成29年度）

12.2日（※市長内部部局職員）

(6) 各役職段階にある職員に占める女性の割合（平成30年4月1日）※内閣府調査基礎資料

部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
9.3%	7.9%	22.2%	41.9%

(7) 管理的地位にある職員に占める女性の割合（平成30年4月1日）

区分	女性職員割合	対象となる管理職職員の範囲
内閣府調査	8.39%	全ての管理職
(参考) なはんプラン 2025	5.26%	一般職（事務職及び土木・建築・電気・化学技術職） （史跡調査職，教育職（指導主事等），専門職（保育士・保健師・栄養士・看護師・医師・獣医師・医療技術職等資格職）及び技能労務職等を除く）

4 公表

行動計画の実施状況及び職業選択に資する情報について，公告板及びホームページにより公表する。