

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年度～令和12年度



令和8年3月

盛岡市

## 1 計画の基本的事項

(1) 目的と経緯	1
(2) 計画期間	2
(3) 計画の対象	2
(4) 計画の推進に向けた体制等	2
(5) 公表	2

## 2 これまでの取組

(1) 第二次行動計画に基づく取組	3
(2) 数値目標の達成状況	4

## 3 現状と課題

(1) 女性活躍に関する現状	6
(2) 職員の意識調査	15
(3) 課題	22

## 4 市で取り組むべき目標

(1) 基本目標	23
(2) 数値目標及び管理指標	24

## 5 目標達成に向けた取組

(1) 計画の体系	25
(2) 取組内容	26

# 1 計画の基本的事項

## (1) 目的と経緯

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要なことから、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられ、本市においても、同法に基づき「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進してきました。

その後、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年9月に「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。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

これを受け、本市においては、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画（平成28年度～令和2年度）」（以下「第一次行動計画」という。）を平成28年3月に策定し、「特定事業主行動計画（令和3年度～7年度）」（以下「第二次行動計画」という。）を令和3年3月に策定し、目標を掲げて取り組んできたところですが、計画期間が令和8年3月までとなっており、現段階における状況の把握や新たな課題の分析、取組内容の精査などを行った上で引き続き取組を継続する必要があることから、計画を見直し、令和8年度以降の行動計画（以下「第三次行動計画」という。）を策定するものです。

第三次行動計画においては、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するとともに、「性別等に関わらず誰もが尊重され活躍できるまち盛岡の実現」という第3次盛岡市男女共同参画推進計画の目指す姿の下に、性別等に関わらずワーク・ライフ・バランスを推進し、子育て・介護などにより時間的制約が多いために十分に発揮されていない職員の力を最大限引き出すことができる環境整備が求められています。

また、公的機関には、地域内の一般事業主をリードする行動計画の策定が求められており、本計画において、率先垂範となるべき積極的な取組を実践し、豊かで活力ある盛岡市の実現を図っていくことを目指すものです。

## (2) 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和17年3月末（令和16年度）まで、女性活躍推進法は令和18年3月末（令和17年度）までの時限立法であり、第一次行動計画の計画期間が平成28年度から令和2年度までの5年間、第二次行動計画の計画期間が令和3年度から令和7年度までの5年間であったことを踏まえて、第三次行動計画の計画期間を、令和8年度から令和12年度までの5年間とし、行動計画の進捗を検証しながら、必要に応じて見直すこととします。

## (3) 計画の対象

特別職を除く、一般職の職員（会計年度任用職員を含む）を対象とします。

## (4) 計画の推進に向けた体制等

計画に定める取組を効果的に進めるため、全体的な計画の推進については、盛岡市男女共同参画推進本部で、具体的な施策については、庁内関係課で構成する男女共同参画行政推進連絡会議で協議することとします。

なお、計画の推進に当たっては、全庁を挙げた職員一人ひとりの取組が必要であり、特に、計画に掲げる事項の多くが職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、各課等の所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

## (5) 公表

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の規定に基づく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は、年一回公表することとします。

## 2 これまでの取組

### (1) 第二次行動計画に基づく取組

第二次行動計画においては、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する職員の意識やニーズを把握するための職員アンケートや、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）に基づく状況把握などから課題を抽出し、「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」、「女性職員と若手職員の活躍推進」及び「職場環境の整備と両立支援」の3つを基本目標としました。

#### ア 基本目標 1：職員のワーク・ライフ・バランスの推進

庁内の取組事例の共有や係長級以上の職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施、市長をはじめ管理職員全員が盛岡市役所版イクボス宣言である「モリ☆ボス宣言」を行うなどして、職員のワーク・ライフ・バランス意識の浸透に取り組んだほか、毎年度示す「時間外縮減・働き方改革に関する指針」に基づき、所属毎の時間外勤務縮減取組計画の策定や時間外勤務の多い職場を対象にヒアリングを行い、職場全体で時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進に取り組みました。（一人当たりの年間時間外休日勤務：9.2%縮減、一人当たりの年間年次休暇取得日数：2.6日増加、ワーク・ライフ・バランス関連研修：5回開催・延 280人参加）

また、職員の柔軟で多様な働き方を推進するため、選択制時差出勤制度、テレワーク制度及びサテライトオフィス制度を導入したほか、管理職の時間外労働の実態調査等を行い、組織としての管理職に対するフォローや役割・責任の分散化及び配置の適正化に努めるなど、管理職の働き方の改善にも取り組みました。

#### イ 基本目標 2：女性職員と若手職員の活躍推進

女性職員が将来管理職になることの不安を解消できるよう、これまで女性職員の配置が限られてきた企画立案に携わる部署や、技術系の職場を経験させるなど管理・監督の立場の素養を積むための積極的な職域拡大に努めました。また、出産・子育てをしながらキャリア形成していく女性のロールモデルとなる人材の育成のほか女性職員同士の情報交換や意見交換などを目的として、女性職員を対象とした研修を行ったほか（女性リーダー研修：2回開催・延 25人参加）、令和5年度からは、男性職員を含めた新任監督者（係長級）を対象として、アンコンシャス・バイアスを解消し、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指すことをテーマとした講義を盛り込んだ研修を行いました。（新任監督者研修：3回開催・延 132人参加）

#### ウ 基本目標 3：職場環境の整備と両立支援

「育児・介護のための両立支援ハンドブック」を活用し、休暇・休業制度の利用促進を図るとともに、誰もが活躍できる職場づくりのための具体的な取組方法や視点などをまとめた「仕事と育児の両立支援プログラム」及び「仕事と介護の両立支援プログラム」（以下「両立

支援プログラム」という)を周知するとともに、両立支援プログラムによる「働き方工程表」の作成を必須とし、所属と対象職員のコミュニケーションの円滑化を図ったほか、40歳に到達した職員に対して、介護休暇制度等を直接周知する機会を設けるなど、育児休業や子育て・介護のための休暇を取得しやすい職場の環境づくりに取り組みました。

また、職場における、ハラスメントに関する意識を高めるため、管理職員等を対象としたハラスメント研修を実施したほか、ハラスメント相談員を配置し、相談窓口の周知を図るなど、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント防止に取り組みました。(ハラスメント関連研修：8回開催・延885人参加、ハラスメント相談員14人配置)

## (2) 数値目標の達成状況及び管理指標の数値

第二次行動計画における数値目標の達成状況及び管理指標の数値は次のとおりです。

### ア 数値目標

#### 【職員のワーク・ライフ・バランス関係】

##### (1) 時間外・休日勤務の一人当たりの月平均

目標：9.0時間（令和元年度比 約30%の縮減）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	13.6時間	14.0時間	12.2時間	<b>12.0時間</b>

※月平均時間外数は概ね減少傾向ではあるが、令和6年度実績において目標を下回った。

##### (2) 時間外・休日勤務が年間360時間を超える職員の割合

目標：5%に縮減（令和元年度比 約50%の縮減）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	13.1%	14.0%	10.0%	<b>10.1%</b>

※職員の割合は概ね減少傾向ではあるが、令和6年度実績において目標を下回った。

##### (3) 年次休暇の年度の平均取得日数

目標：15日（月1日以上+夏季3日）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	12.0日	13.3日	14.8日	<b>14.3日</b>

※平均取得日数は概ね増加傾向ではあるが、令和6年度実績において目標を下回った。

##### (4) 夏季休暇の平均取得日数

目標：5日（完全取得）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	4.9日	4.9日	4.9日	<b>4.9日</b>

※横ばいの状況が続いており、目標を下回った。

【男性の子育てへの参画関連】

(5) 男性の育児休業取得率

目標：85%（1週間以上の取得率、国の目標値と同じ値）（令和元年度 13.10%）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	33.3%	52.8%	62.2%	<b>61.0%</b>

※育児休業取得率は上昇傾向ではあるが、令和5年8月に目標値を30%から85%に引き上げたこともあり、令和6年度実績において目標を下回った。

(6) 配偶者出産休暇の取得率

目標：100%（全員取得）（令和元年度 68.5%）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	58.3%	63.9%	75.7%	<b>75.6%</b>

※取得率は上昇傾向ではあるが、令和6年度実績において目標を下回った。

(7) 育児参加休暇の取得率

目標：100%（全員取得）（令和元年度 51.9%）

年度	R3	R4	R5	R6
達成状況	53.3%	58.3%	73.0%	<b>70.7%</b>

※取得率は上昇傾向ではあるが、令和6年度実績において目標を下回った。

イ 管理指標

中・長期的視点で計画全体の成果を図り、取組内容の効果性の分析や、数値目標の妥当性、内容の見直しなどに活用する。

(1) 離職率（採用後50歳到達年度までに退職した職員の割合）

目指すべき方向性 離職（普通退職）を防止すること

R2.4.1時点 男性 8.0% 女性 15.0% 計 10.7%

R7.4.1時点 男性 13.3% 女性 18.4% 計 15.4%

※離職率は男女ともに上昇している。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目指すべき方向性 女性職員の人数割合を踏まえ、男女の均衡がとれること

R2.4.1時点 管理職女性割合 10.5% 50歳以上女性割合 23.9%

R7.4.1時点 管理職女性割合 16.7% 50歳以上女性割合 28.5%

※女性職員の割合は上昇している。

### 3 現状と課題

#### (1) 女性活躍に関する現状

「女性活躍推進法第 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」に基づき把握した状況は、次のとおりです。

#### ア 採用関係

##### ○採用した職員に占める女性職員割合（令和 7 年度）

区 分	割合 (%)
(1) 常勤職員 (※)	48.2
(2) 会計年度任用職員	76.7

※任期の定めのある職員を除く。

#### 【参考】

##### ○採用した職員に占める女性職員割合（令和 2 年度）

区 分	割合 (%)
(1) 常勤職員 (※)	37.5
(2) 会計年度任用職員	73.7

※任期の定めのある職員を除く。

##### ○採用した職員に占める女性職員割合（平成 27 年度）

区 分	割合 (%)
(1) 常勤職員 (※)	41.4
(2) 任期付職員	66.7
(3) 非常勤職員	63.1
(4) 臨時職員	93.6
(5) (3)非常勤職員及び(4)臨時職員	76.0

※任期の定めのある職員を除く。

○一般職の職員の採用状況（令和3～令和7年度採用実績）

採用年度	受験					採用				
	受験者数（人）			割合（％）		採用者数（人）			割合（％）	
	男	女	計	男	女	男	女	計	男	女
R3年度採用	330	256	586	56.3	43.7	52	57	109	47.7	52.3
R4年度採用	499	421	920	54.2	45.8	78	53	131	59.5	40.5
R5年度採用	371	276	647	57.3	42.7	42	61	103	40.8	59.2
R6年度採用	338	227	565	59.8	40.2	49	45	94	52.1	47.9
R7年度採用	272	215	487	55.9	44.1	41	39	80	51.3	48.8
5年間の平均	362.0	279.0	641.0	56.7	43.3	52.4	51.0	103.4	50.3	49.7

【参考】

○一般職の職員の採用状況（平成28～令和2年度採用実績）

採用年度	受験					採用				
	受験者数（人）			割合（％）		採用者数（人）			割合（％）	
	男	女	計	男	女	男	女	計	男	女
28年度採用	450	292	742	60.6	39.4	45	38	83	54.2	45.8
29年度採用	357	280	637	56	44	25	27	52	48.1	51.9
30年度採用	342	282	624	54.8	45.2	30	35	65	46.2	53.8
31年度採用	304	238	542	56.1	43.9	46	41	87	52.9	47.1
R2年度採用	318	196	514	61.9	38.1	53	34	87	60.9	39.1
5年間の平均	354.2	257.6	611.8	57.9	42.1	39.8	35	74.8	53.2	46.8

○一般職の職員の採用状況（平成23～27年度採用実績）

採用年度	受験					採用				
	受験者数（人）			割合（％）		採用者数（人）			割合（％）	
	男	女	計	男	女	男	女	計	男	女
23年度採用	481	407	883	60.6	39.4	32	30	62	51.6	48.4
24年度採用	435	378	813	56.0	44.0	29	29	58	50.0	50.0
25年度採用	468	311	779	54.8	45.2	40	31	71	56.3	43.7
26年度採用	450	305	755	56.1	43.9	41	37	78	52.6	47.4
27年度採用	446	349	795	61.9	38.1	58	41	99	58.6	41.4
5年間の平均	456.0	350.0	805.0	56.6	43.4	40.0	33.6	73.6	54.3	45.7

イ 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

○勤続年数の男女差（令和7年4月1日）

区分	勤続年数の男女差（年）※
一般職の職員	3年3か月

※（男性職員の平均勤続年数（17年6か月））－（女性職員の平均勤続年数（14年3か月））

【参考】

○勤続年数の男女差（令和2年4月1日）

区分	勤続年数の男女差（年）※
一般職の職員	3年6か月

※（男性職員の平均勤続年数（18年9か月））－（女性職員の平均勤続年数（15年3か月））

○勤続年数の男女差（平成27年4月1日）

区分	勤続年数の男女差（年）※
一般職の職員	4年5か月

※（男性職員の平均勤続年数（20年3か月））－（女性職員の平均勤続年数（15年10か月））

○離職率の男女差（令和7年4月1日）

採用年度	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
H6～H7	10	1	9	2	1	1	12	2	10	10.0%	50.0%	16.7%
H8～H12	59	7	52	41	8	33	100	15	85	11.9%	19.5%	15.0%
H13～H17	73	16	57	87	17	70	160	33	127	21.9%	19.5%	20.6%
H18～H22	116	19	97	86	19	67	202	38	164	16.4%	22.1%	18.8%
H23～H27	189	29	160	105	29	76	294	58	236	15.3%	27.6%	19.7%
H28～R2	186	31	155	117	26	91	303	57	246	16.7%	22.2%	18.8%
R3～R7	237	13	224	155	9	146	392	22	370	5.5%	5.8%	5.6%
計	870	116	754	593	109	484	1,463	225	1,238	13.3%	18.4%	15.4%

	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
50歳	39	6	33	19	4	15	58	10	48	15.4%	21.1%	17.2%
40～49歳	250	40	210	185	34	151	435	74	361	16.0%	18.4%	17.0%
30～39歳	411	55	356	231	58	173	642	113	529	13.4%	25.1%	17.6%
19～29歳	170	15	155	158	13	145	328	28	300	8.8%	8.2%	8.5%
計	870	116	754	593	109	484	1,463	225	1,238	13.3%	18.4%	15.4%

※勸奨退職の対象者（満50歳以上）及び看護師などの医療職を除く。

【参考】

○離職率の男女差（令和2年4月1日）

採用年度	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
H1～H2	8	2	6	2	1	1	10	3	7	25.0%	50.0%	30.0%
H3～H7	120	12	108	68	12	56	188	24	164	10.0%	17.6%	12.8%
H8～H12	158	10	148	81	13	68	239	23	216	6.3%	16.0%	9.6%
H13～H17	80	13	67	89	12	77	169	25	144	16.3%	13.5%	14.8%
H18～H22	121	8	113	88	16	72	209	24	185	6.6%	18.2%	11.5%
H23～H27	189	14	175	106	21	85	295	35	260	7.4%	19.8%	11.9%
H28～R2	188	10	178	118	8	110	306	18	288	5.3%	6.8%	5.9%
計	864	69	795	552	83	469	1,416	152	1,264	8.0%	15.0%	10.7%

年齢	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
50歳～	45	4	41	13	4	9	58	8	50	8.9%	30.8%	13.8%
40～49歳	326	33	293	209	30	179	535	63	472	10.1%	14.4%	11.8%
30～39歳	278	22	256	196	38	158	474	60	414	7.9%	19.4%	12.7%
19～29歳	215	10	205	134	11	123	349	21	328	4.7%	8.2%	6.0%
計	864	69	795	552	83	469	1,416	152	1,264	8.0%	15.0%	10.7%

※勸奨退職の対象者（満50歳以上）及び看護師などの医療職を除く。

○離職率の男女差（平成27年4月1日）

採用年度	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
S54～S55	24	1	23	4	1	3	28	2	26	4.2%	25.0%	7.1%
S56～S60	107	10	97	44	5	39	151	15	136	9.3%	11.4%	9.9%
S61～H2	211	17	194	55	10	45	266	27	239	8.1%	18.2%	10.2%
H3～H7	237	14	223	108	13	95	345	27	318	5.9%	12.0%	7.8%
H8～H12	162	7	155	82	6	76	244	13	231	4.3%	7.3%	5.3%
H13～H17	82	8	74	89	9	80	171	17	154	9.8%	10.1%	9.9%
H18～H22	127	4	123	92	9	83	219	13	206	3.1%	9.8%	5.9%
H23～H27	194	2	192	107	2	105	301	4	297	1.0%	1.9%	1.3%
計	1,144	63	1,081	581	55	526	1,725	118	1,607	5.5%	9.5%	6.8%

年齢	男			女			合計			離職率		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男	女	計
50歳～	289	21	268	78	11	67	367	32	335	7.3%	14.1%	8.7%
40～49歳	430	30	400	197	21	176	627	51	576	7.0%	10.7%	8.1%
30～39歳	208	10	198	175	16	159	383	26	357	4.8%	9.1%	6.8%
19～29歳	217	2	215	131	7	124	348	9	339	0.9%	5.3%	2.6%
計	1,144	63	1,081	581	55	526	1,725	118	1,607	5.5%	9.5%	6.8%

※勸奨退職の対象者（満55歳以上）及び看護師などの医療職を除く。

○職員の男女別の育児休業取得率及び育児休業の平均取得期間（非常勤職員は除く）

男女別の育児休業取得率※

区分	令和6年度	令和元年度	平成26年度
男性	63.4%	13.0%	2.1%
女性	100.0%	100.0%	100.0%
全体	76.2%	42.0%	44.0%

※年度中に育児休業が取得できるようになった職員が同年度中に育児休業を取得した割合

男女別の育児休業の平均取得期間

区分	令和6年度	令和元年度	平成26年度
男性	4.8か月	3.3か月	0.8か月
女性	15.8か月	12.9か月	13.3か月
全体	9.8か月	10.9か月	13.0か月

男性職員の育児休業取得日数の分布状況

取得期間	令和6年度	令和元年度
30日未満	15.4%	42.9%
30日以上 90日未満	38.5%	14.3%
90日以上 180日未満	11.5%	14.3%
180日以上 270日未満	11.5%	14.3%
270日以上 365日未満	7.7%	14.3%
365日以上	15.4%	0.0%

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに休暇の平均取得日数

区分		令和6年度	令和元年度
配偶者が出産した男性職員の数		41人	54人
配偶者 出産休暇※1	取得人数（取得率）	31人（75.6%）	37人（68.5%）
	合計取得日数	63.26日	87.08日
	平均取得日数	2.04日	2.35日
育児参加 休暇※2	取得人数（取得率）	29人（70.7%）	28人（51.9%）
	合計取得日数	99.68日	99.40日
	平均取得日数	3.44日	3.55日

分布

（令和6年度）

配偶者	1日未満	1～2日	2日以上	計
出産休暇	2人	8人	21人	31人

育児参加	1日未満	1～2日	2～3日	3～4日	4日以上	計
休暇	1人	3人	4人	1人	20人	29人

【参考】（令和元年度）

配偶者	1日未満	1～2日	2日以上	計
出産休暇	2人	4人	31人	37人

育児参加	1日未満	1～2日	2～3日	3～4日	4日以上	計
休暇	1人	3人	5人	3人	16人	28人

【参考】（平成26年度）

配偶者	1日未満	1～2日	2日以上	計
出産休暇	2人	9人	19人	30人

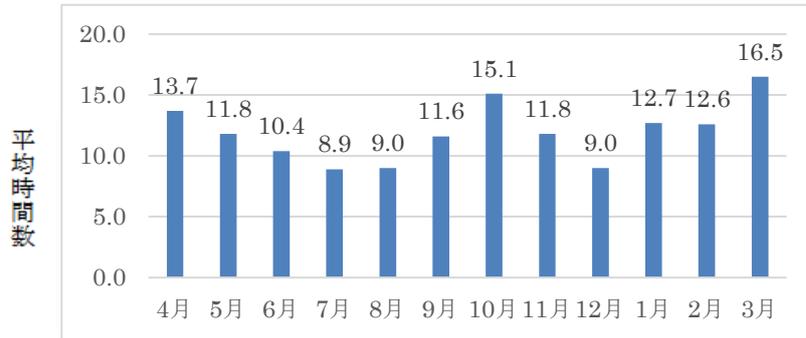
育児参加	1日未満	1～2日	2～3日	3～4日	4日以上	計
休暇	0人	2人	1人	0人	2人	5人

※1 配偶者出産休暇は、職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる休暇で、3日の範囲内の期間で取得できます。

※2 育児参加休暇は、職員が妻の産前又は産後の期間において、妻の出産に係る子又は就学前の子の養育のため勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる休暇で、当該期間内において5日の範囲内の期間で取得できます。

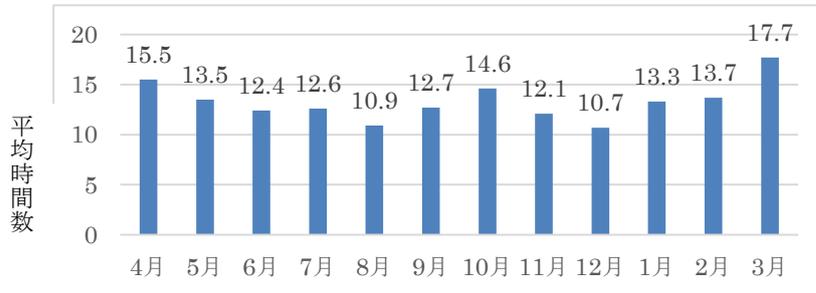
## ウ 時間外勤務及び休暇取得の状況

○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（令和6年度）

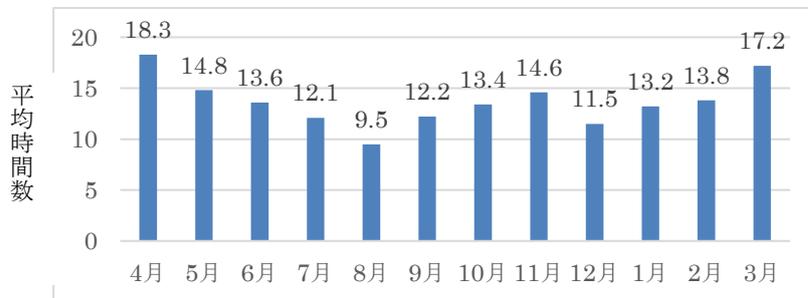


【参考】

○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（令和元年度）



○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26年度）



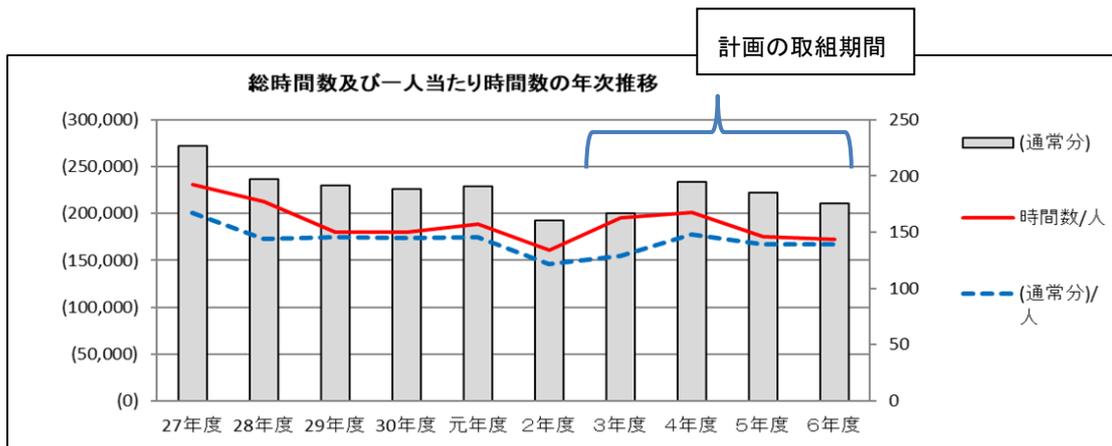
○時間外勤務の過去10年間の年次推移

(単位：時間、千円)

年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
総時間数	312,661	289,396	236,685	234,550	246,405	211,571	252,933	266,884	232,213	227,545
(通常分)	(272,125)	(236,610)	(229,879)	(226,235)	(228,743)	(192,430)	(200,188)	(233,792)	(221,848)	(210,716)
時間数/人	192	177	150	150	157	134	163	168	146	144
(通常分)/人	(167)	(144)	(146)	(145)	(146)	(122)	(129)	(148)	(139)	(133)
支給額/人	478	418	357	348	380	342	414	401	348	352

(注) 通常分については、災害対応分を除くほか、27年度以降は選挙・国体対応分を除く。また、30年度は東北絆まつり分、元年度はシティマラソン及びコロナ分、2～5年度はコロナ分、6年度は鳥インフルエンザ及びコロナ分をそれぞれ除く。

(注) 支給額＝時間外勤務手当＋休日勤務手当＋夜間勤務手当

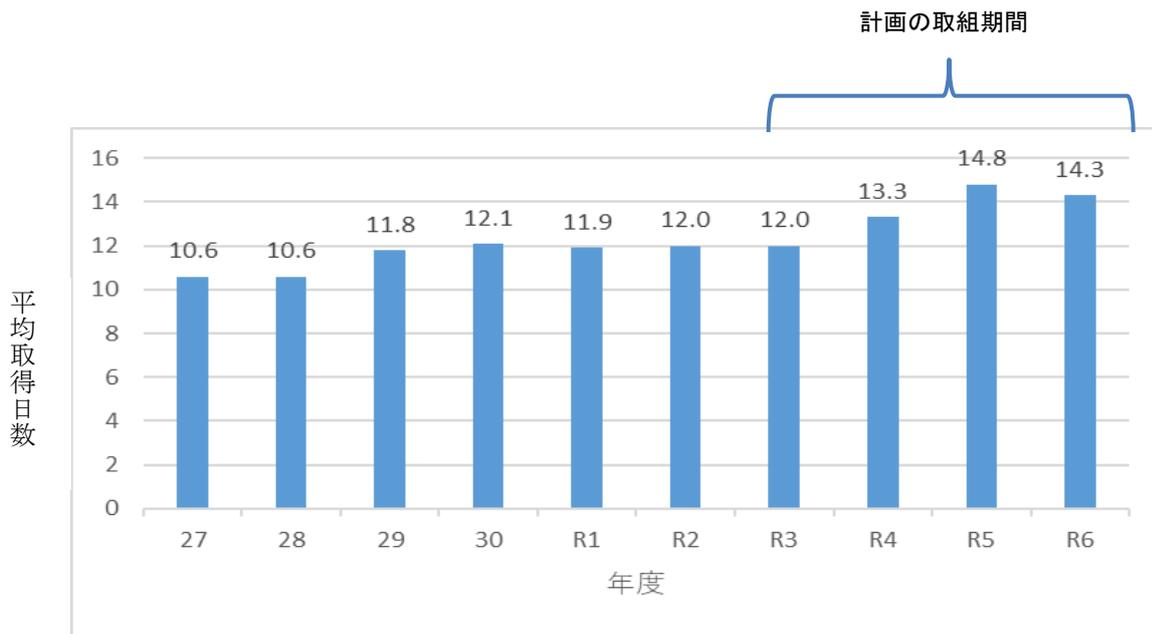


○時間外・休日勤務時間数が年間 360 時間を超える職員の数と割合

R3 : 174 人 (11.3%)    R4 : 237 人 (14.8%)    R5 : 158 人 (10.0%)    R6 : 157 人 (10.1%)

○年次休暇取得の状況（平成 27～令和 6 年取得実績）

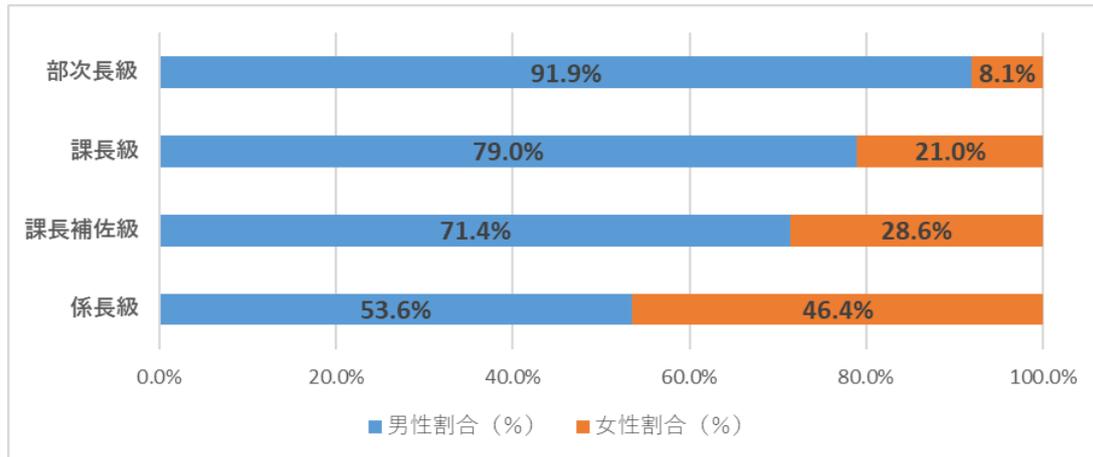
（単位：日）



備考 年次休暇は、1月1日から12月31日までの期間を対象としています。

## エ 管理的地位における女性職員の割合

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日）

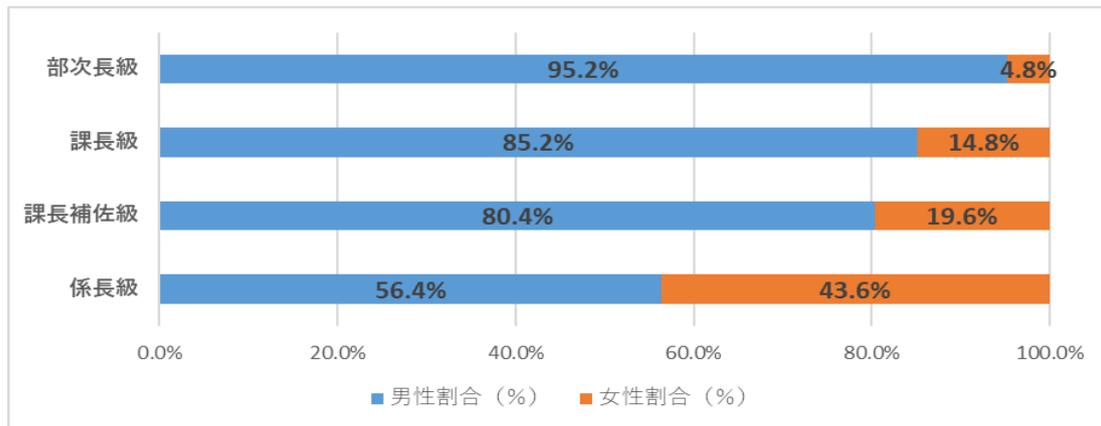


女性職員の割合の伸び率（令和2年→令和7年）

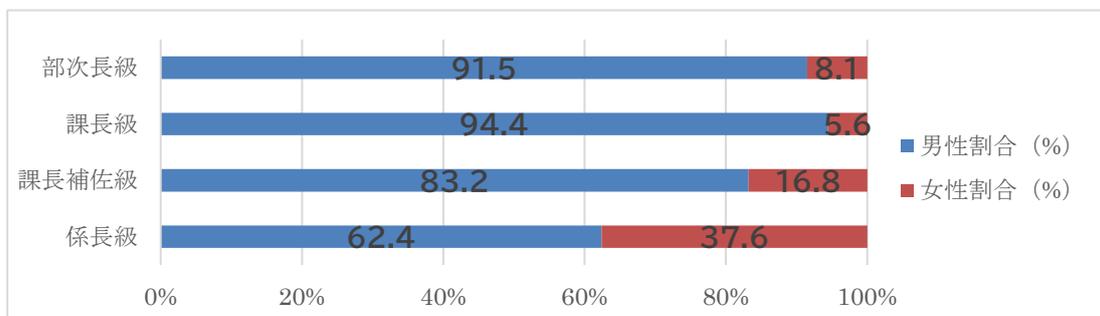
役職	部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
伸び率	3.3ポイント	6.2ポイント	9.0ポイント	2.8ポイント

### 【参考】

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日）



○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月1日）



○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和7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 ※1	16.05%	全ての管理職
(参考) なはんプラン 2025 ※2	13.79%	一般職（事務職及び土木・建築・電気・化学技術職） （史跡調査職及び教育職（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）

※1 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の調査」の管理職員総数より

※2 「第2次盛岡市男女共同参画推進計画（なはんプラン2025）」より

なお、「第3盛岡市男女共同参画推進計画（令和令和2年7月策定）」においては、女性職員割合は参考指標とし、内閣府調査の割合を用いることとしている。

【参考】

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和2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 ※1	10.39%	全ての管理職
(参考) なはんプラン 2025 ※2	7.75%	一般職（事務職及び土木・建築・電気・化学技術職） （史跡調査職及び教育職（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）

※1 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の調査」の管理職員総数より

※2 「第2次盛岡市男女共同参画推進計画（なはんプラン2025）」より

なお、「第3盛岡市男女共同参画推進計画（令和令和2年7月策定）」においては、女性職員割合は参考指標とし、内閣府調査の割合を用いることとしている。

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27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 ※1	7.24%	全ての管理職
(参考) なはんプラン 2025 ※2	4.9%	一般職（事務職及び土木・建築・電気・化学技術職） （史跡調査職及び教育職（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）

## ○ハラスメント対策の整備状況

職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として「盛岡市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」により任命権者、所属長及び職員の責務を定め、ハラスメントの防止及び排除のための措置を講じているほか、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応するための複数の相談員の配置や苦情処理委員会の設置により、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応できる体制を整備しています。また、相談員について毎年度初めに全職員に周知を行っています。

相談員の配置状況： 6庁舎 14人（うち7人は女性）

## (2) 職員の意識調査

計画の見直しに当たり、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進、両立支援に関する職員の意識やニーズ、第二次行動計画の取組成果を把握するため、職員アンケートを行いました。

### ○特定事業主行動計画の見直しに係る職員アンケート

調査日時 令和7年1月6日（月）から令和7年1月28日（火）まで

対象者 全職員（会計年度任用職員を含む）

回答者 1,024人

主な内容

職員の男女共同参画、子育て・介護、ワーク・ライフ・バランス、キャリアなどに関する意識及び実態を調査することを目的として実施したものの。

### ○特定事業主行動計画の見直しに係る職員アンケート（2回目）

調査日時 令和7年8月7日（木）から令和7年8月27日（水）まで

対象者 全職員（会計年度任用職員を含む）

回答者 892人

主な内容

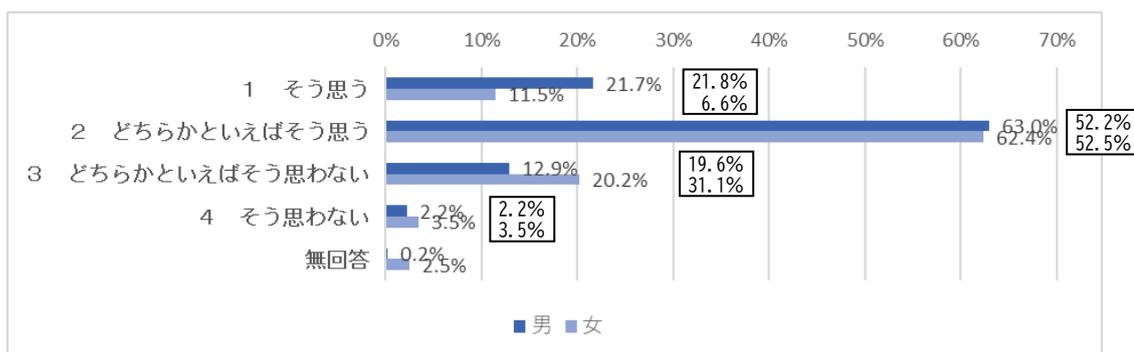
第1回アンケート調査結果から示された課題や、課題解決に向けた取組内容について、改めて職員から意見を聴取することを目的として、実施したものの。

アンケート結果については、別紙「特定事業主行動計画見直しのためのアンケート調査結果について」のとおりです。このうち、特に考慮すべき項目は、次のとおりとなっています。

※□（四角）内は、第二次行動計画策定時（令和2年度）に行った職員アンケートのうち、同じ問に対する前回の回答割合です。

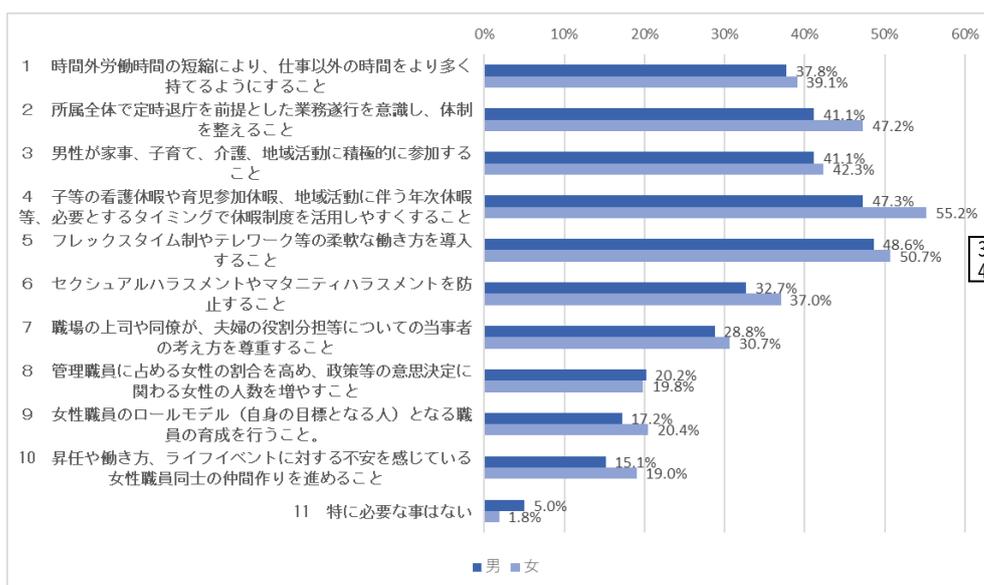
## ア 男女共同参画について

### ■現在、盛岡市役所では女性職員の能力が発揮される環境だと思いますか。(問6)



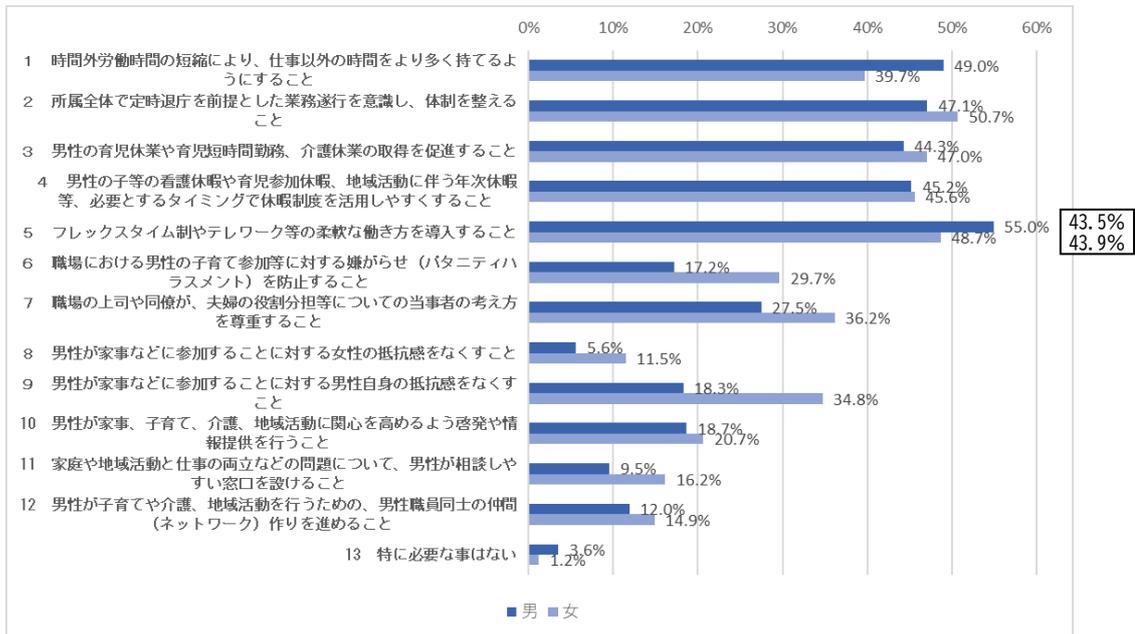
「そう思う」と「どちらかというともう思う」の計は、男女ともに前回から増加しているが、男女間で10.8ポイントの差がある。また女性において「そう思わない」と「どちらかというともう思わない」の計は、23.7%となっている。

### ■(市の)女性職員が職場において活躍するためにはどのようなことが必要だと思いますか。(問7)



各項目の回答割合は男女間で差があり、女性においては「4 子等の看護休暇や育児参加休暇、地域活動に伴う年次休暇等、必要とするタイミングで休暇制度を活用しやすくすること」が最も多く、次いで、「5 フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟な働き方を導入すること」、「2 所属全体で定時退庁を前提とした業務遂行を意識し、体制を整えること」、「3 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加すること」、「1 時間外労働時間の短縮により、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」となっている。全体としては「4 子等の看護休暇や育児参加休暇、地域活動に伴う年次休暇等、必要とするタイミングで休暇制度を活用しやすくすること」が最も多く、次いで「5 フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟な働き方を導入すること」となっている。

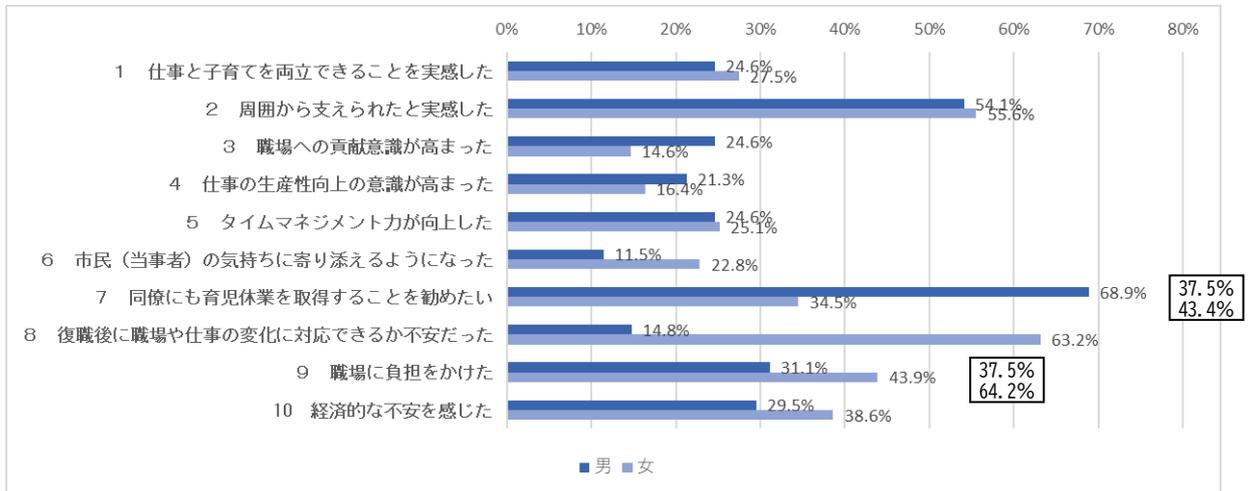
■ (市の) 男性職員が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(問5)



男性で最も割合が高かった項目は「5 フレックスタイム制やテレワーク等の柔軟な働き方を導入すること」であり、前回調査より 11.5 ポイント増加している。男女差が大きかった（女性の回答割合が高かった）項目は「9 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」となっている。

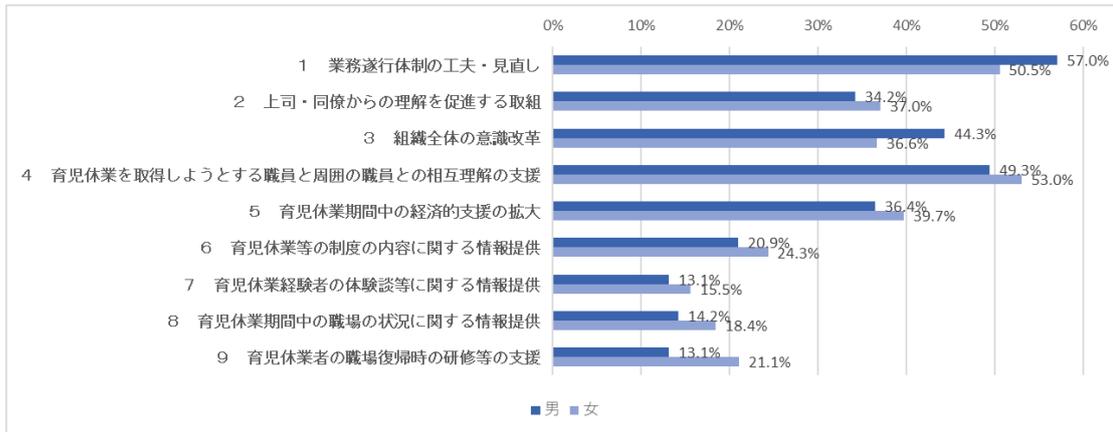
イ 育児休業の取得について

■ 育児休業を取得して感じたことは何でしたか。(問12)



男性において「7 同僚にも育児休業を取得することを勧めたい」が最も高くなっており、前回から 31.4 ポイント増加した。女性において「9 職場に負担をかけた」が前回から 20.3 ポイント減少している。

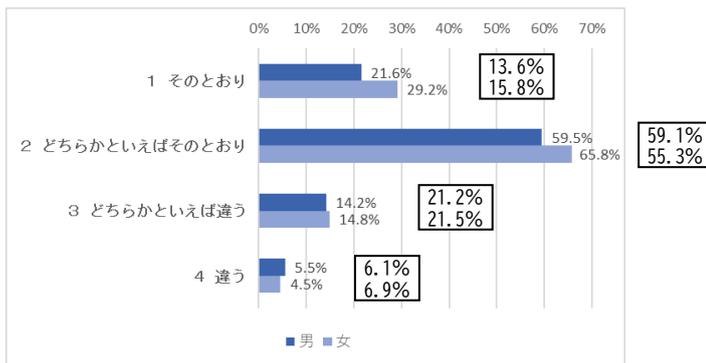
■育児休業の取得を促進するためどのような取組みが必要だと思いますか。(問 14)



女性において最も多かったのは「4 育児休業を取得しようとする職員と周囲の職員との相互理解の支援」であり、次いで「1 業務遂行体制の工夫・見直し」である。また男性においても、「1 業務遂行体制の工夫・見直し」と「4 育児休業を取得しようとする職員と周囲の職員との相互理解の支援」が高い割合となっている。

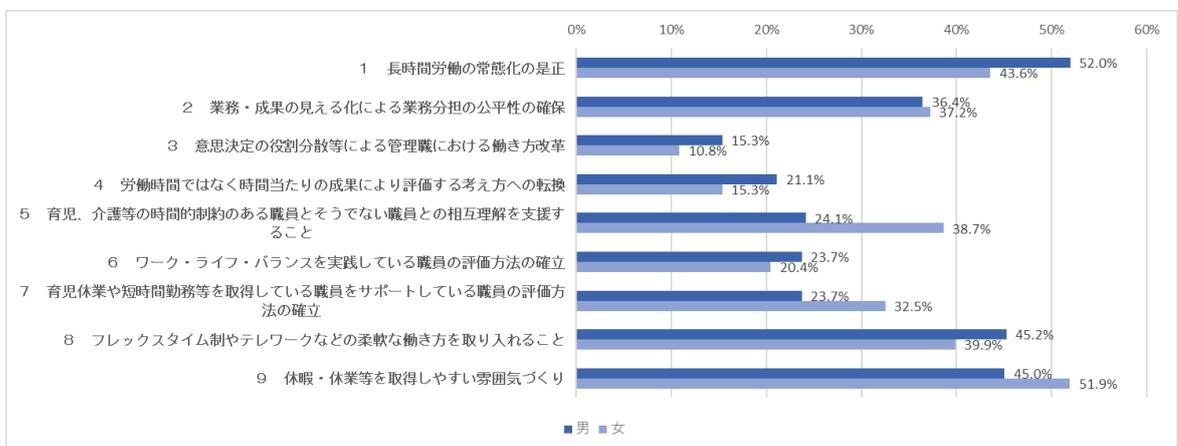
ウ ワーク・ライフ・バランスについて

■仕事と生活の調和がとれていると思う。(問 19)



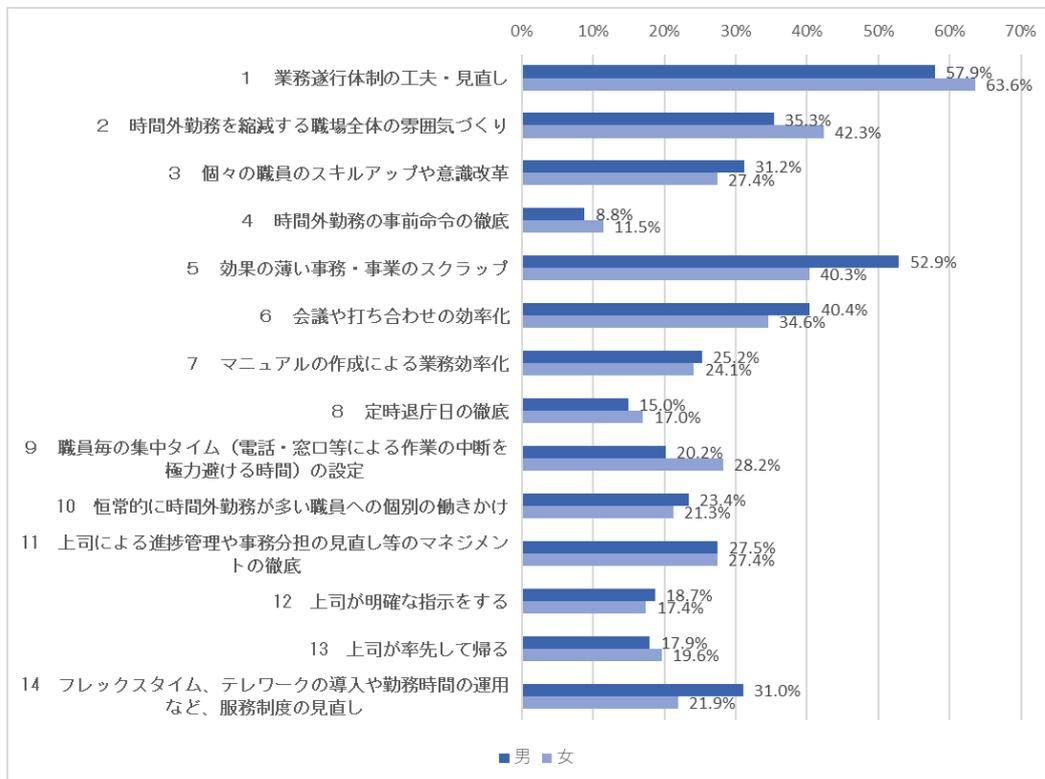
「そのとおり」と「どちらかといえばそのとおり」の計は男女とも前回から増加している。

■ワーク・ライフ・バランスの推進に当たり弊害となっていること・取り組むべきだと考えることはどのようなことですか。(問 16)



全体としては「9 休暇・休業等を取得しやすい雰囲気づくり」が最も多く、次いで「1 長時間労働の常態化の是正」、「8 フレックスタイム制やテレワークなどの柔軟な働き方を取り入れること」となっている。男女間で差のあった（女性の回答割合が高かった）項目は「5 育児、介護等の時間的制約のある職員とそうでない職員との相互理解を支援すること」となっている。

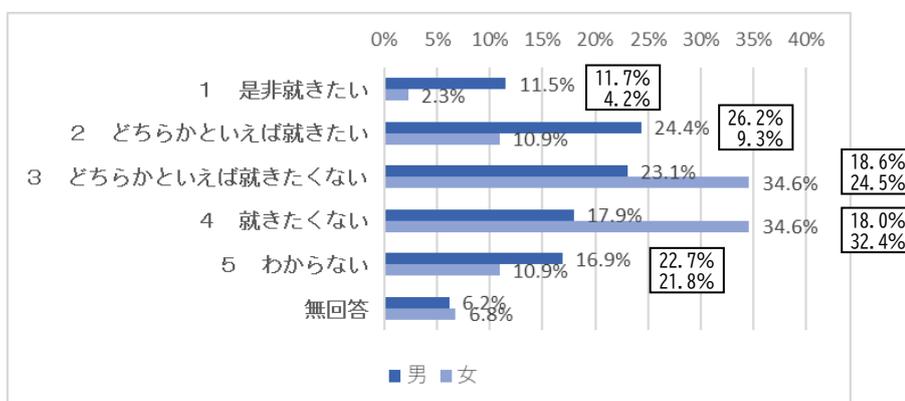
### ■時間外勤務縮減のために効果的と思われる方法は何ですか。（問 18）



回答割合が高かった項目は「業務遂行体制の工夫見直し」「効果の薄い事務・事業のスクラップ」「時間外勤務を縮減する職場全体の雰囲気づくり」である。

## エ キャリアについて

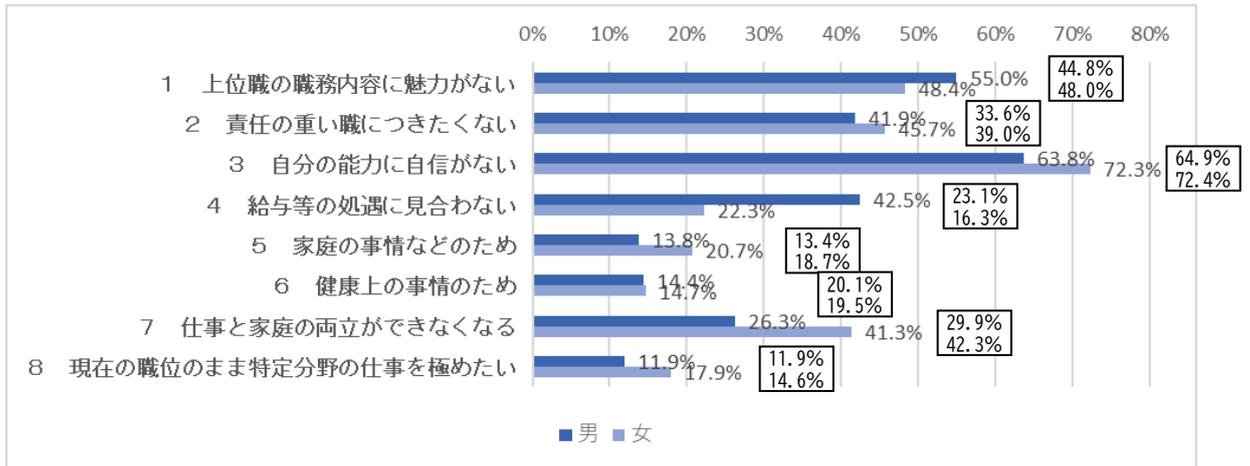
### ■将来、上位の管理監督職のポストを求められた場合、そのポストに就きたい（挑戦したい）と思いますか。（問 26）



男女間に大きな差があり「是非就きたい」と「どちらかと言えば就きたい」の計は女性が男性に比べて、

22.7ポイント低くなっている。また「是非就きたい」と「どちらかと言えば就きたい」は、男女ともに前回から減少した。

■上位の管理監督職のポストに就きたくない理由は何ですか。(問 27)

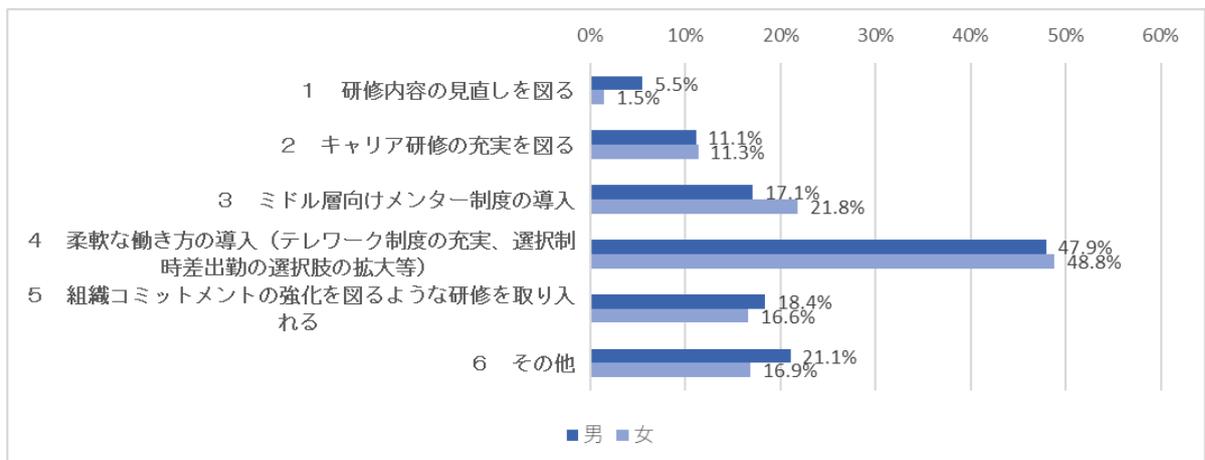


男女ともに「3 自分の能力に自信がない」が最も高く、次いで「1 上位職の職務内容に魅力がない」となっている。男女間で差が大きい（女性の回答割合が高かった）項目は「7 仕事と家庭の両立ができなくなる」となっている。

■上位の管理監督職のポストに就きたくない理由の解消策としてどのようなことが考えられますか。(問 28)

主な意見として、①『管理職手当の増額や管理職への時間外勤務手当の付与』『仕事内容に見合った給料の改善』といった給与・手当面での待遇改善（21.9%）や、②『様々な部署でたくさんの経験を積むこと』『自身のスキルアップ』といった職員個人の能力向上（12.5%）といった意見が多かった。

■途中退職を防ぐために、こういった対策ができると考えますか。(問 30)



男女ともに「4 柔軟な働き方の導入（テレワーク制度の充実、選択制時差出勤の選択肢の拡大等）」が最も高く、約半数が回答している。

## オ 次世代育成支援対策または女性職員の活躍への取組に関する意見（自由記載を抜粋）

### 【女性活躍・ロールモデル】

- ・人によってロールモデルは違うし、それぞれが必要かどうか判断するものであって、組織として作り上げるものではないと思う。
- ・中途採用・新卒採用、育児中の職員、女性職員、管理職や業務以外での社会活動に貢献している職員など様々な生き方・あり方が選択できるなかで、多種多様な「こういう働き方をしたい」「こんな人物になりたい」といった人物像を提案してほしい。

### 【両立支援】

- ・選択制時差出勤を無理なく行える職場環境にしてほしい。（導入されていても、市民からの問い合わせ対応や課内打合せができる時間が限定される等、周りに迷惑をかけるため、利用をためらっている）
- ・周りの職員のフォローが必要なため、支えている職員を適切に評価してほしい。

### 【休暇取得意識醸成】

- ・徹底した業務改善による業務の簡素化、業務の可視化・標準化を進めるべき。
- ・全庁的な業務の縮小または平準化、休暇の分だけ業務に影響がある状況では、個々による差は埋まらない。
- ・上司が率先して休暇を取得し、各自に取得目標を立てさせる。

### 【相互理解】

- ・余裕のある人員配置、職員定数の充足、突然の休みに対応できるゆとりある業務体制を構築してほしい。
- ・窓口開庁時間の短縮による一人ひとりの事務分担を軽減してほしい。
- ・「チームで支え合う」という意識の醸成が必要であり、管理職も含め役付職員が普段から部下職員に目配りをしてほしい。

### (3) 課題

前項の第二次行動計画における課題及び取組の達成状況に加え、女性活躍に関する現状把握や職員アンケートを踏まえて、現状において、次の課題が挙げられます。

#### ア 仕事と家庭の両立支援

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に当たり、休暇・休業等を取得しやすい雰囲気づくりを望む声が多く、必要とするタイミングで休暇制度を活用しやすくなるような、組織の意識醸成が必要です。【アンケートより】
- ・選択制時差出制度やテレワーク制度をより使いやすくする取組や、フレックスタイム制度の導入を求める回答割合が高く、両立支援等の観点から柔軟な働き方の推進に取り組む必要があります。【アンケートより】

#### イ 定時を前提とした業務遂行

- ・第二次行動計画の取組前と比較して、一人当たりの時間外勤務時間数は減少しているものの、令和6年度においては、平均で一人当たり月12時間程度、多い所属で一人当たり月45時間程度の時間外勤務が発生しており、時間外・休日勤務時間数が年間360時間を超える職員が全体の10.1%となっています。【状況把握より】
- ・子育て・介護等で時間の制約がある職員もいることから、女性活躍及び仕事と子育て・介護との両立支援の観点から「定時を前提とした業務遂行の意識」が重要であり、職場全体での意識改革を行うとともに、チーム内での業務・成果の見える化や業務のスクラップなど、時間外勤務を縮減するための具体的な取組が必要です。【アンケートより】

#### ウ 継続就業に向けた支援

- ・職員の男女別の継続任用割合の男女間の差は、第二次行動計画策定時と比べて縮まっているものの、継続任用の期間が男女ともに短くなっており、継続就業に向けた支援にさらに務める必要があります。【現状把握より】
- ・第二次行動計画策定時と比較して職員の離職率（普通退職率）が、全年齢層において高くなっています。特に30歳から50歳未満の年齢層における離職率の上昇が顕著であり、仕事と家庭の両立や継続就業に向けた支援、若手・中堅職員へのキャリア支援に、組織全体として危機感を持って取り組む必要があります。【現状把握より】

#### エ 昇進への不安と女性職員の能力が発揮される環境の実現

- ・男女ともに、将来、上位の管理監督職のポストを求められた場合、そのポストに就きたいかという問いに対して、就きたくないという割合が増加しているが、特に女性の割合が高くなっており、自分の能力に自信がない、上位職の職務内容に魅力がないという意見が多

く、仕事と家庭の両立への不安に対する意見も多かったことから、女性職員の活躍に向けた人材育成やキャリア支援に関する研修の実施のほか、管理職における働き方改革など、不安の解消に向けた取組が必要です。【アンケートより】

#### オ 相互理解の支援と休暇・休業制度を活用しやすい雰囲気づくり

・男性の育児休業や配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率は上昇しているものの、依然として数値目標を達成していない状況であり、引き続き男性の子育てへの参加を促進する必要があります。また、育児休業の取得促進のための取組に関して、女性職員から「育児休業を取得しようとする職員の周囲の職員との相互理解の支援」の回答割合が高く、組織としての意識醸成に取り組む必要があります。【アンケートより】

## 4 市で取り組むべき目標

### (1) 基本目標

現状と課題を踏まえ、今後取り組むべき基本目標を次のとおり設定します。

#### ア 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

子育てや介護を担う職員や女性職員の活躍を推進するに当たって「定時を前提とした業務遂行」などが課題であることから、全ての職員の「働き方改革」によりワーク・ライフ・バランスを実現する必要があります。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、優秀な人材の確保、継続就業への支援、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女ともに子育て・介護等の時間的制約のある職員が増える中で、公務の持続性の確保の観点からも極めて重要となります。

働き方を見直し、仕事の質と効率を高めることは、趣味や子育て、地域活動への参加など、職員の健康で充実した生活につながり、そのことが創造的な仕事へと良い影響を及ぼし、好循環を作り出すと考えられることから、全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方ができる仕組みへの転換を図るため、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。

#### イ 職員の活躍推進

公務の能率性を発揮し、限られた人材により多様な行政サービスを実現し、市政への活力を与えていくためには、潜在力である「女性の力」を最大限引き出すとともに、職員がやりがいを持って働き続けることが必要ですが、女性職員や若年層、中堅層の離職率が高い傾向にあるほか、キャリアに様々な不安を抱えている職員がいる状況です。

女性職員や若手・中堅職員が活躍し続け、多様な人材を公務に活かすことは、市民ニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことにつながるほか、女性職員の管理的地位に占める割合を高めることは、市の施策の方針決定過程への女性の参画拡大をもたらし、多様な視点や意見が政策に反映しやすい組織が構築され、職場の活性化にもつながることから、女性職員や若手職員が将来管理職になることへの積極的な気持ちが持てるよう、ワーク・ライフ・バランス及び両立支援などの取組と一体的に、リーダー育成やキャリア支援を充実させます。

## ウ 職場環境の整備と両立支援

「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」及び「女性職員と若手職員の活躍推進」を図るためには、職員が安心して働き続けられるよう、職場環境の整備と組織的に仕事と生活の両立を支援することが不可欠です。

そのため、休暇・休業制度の積極的な活用推進を図るとともに、男女共同参画意識の醸成を進め、復職に向けた配慮やハラスメント防止対策など、制度を利用しやすい環境を整える必要があります。

特に、男性職員の家庭生活（家事、子育て、介護等）への参画促進は、女性職員がその能力を十分に発揮できる環境を整えるためにも必要であるとともに、男性職員の子育て・介護等の経験が、仕事において多様な価値観・考え方をもちこたすという観点からも重要です。

男性職員が普段から継続的に子育てや介護を分担しやすい環境づくりを行い、職員が男女問わず家庭生活への関わりを深めることができるよう、男性職員が子育てや介護に関わりやすい環境を整備し、男性職員の育児休業の取得等を促進します。

## （２）数値目標及び管理指標

効果的に取組を推進するための「数値目標」と中・長期的視点で計画全体の成果を図る「管理指標」を設定したところですが、数値目標が未達であったことから数値目標項目を継続することとし、男性の育児休業期間（90日以上の取得率）と育児・介護等休暇制度を利用できないことを理由とした不本意な退職者数を、新たな目標として設けることとします。

### ア 数値目標

#### 【職員のワーク・ライフ・バランス関連】

- (1) 時間外・休日勤務の一人当たりの月平均 **9.0時間（令和6年度比 約25%の縮減）**
- (2) 時間外・休日勤務が年間360時間を超える職員の割合 **5%に縮減（令和6年度比 約50%の縮減）**
- (3) 年次休暇の年度の平均取得日数 **15日（月1日以上＋夏季3日）**
- (4) 夏季休暇の平均取得日数 **5日（完全取得）**

【男性の子育てへの参画関連】

- (5) 男性の育児休業取得率 85%（1週間以上の取得率）（令和6年度 61.0%）
- (6) 男性の育児休業取得期間 90日以上の取得率 60%以上（令和6年度 46.1%）
- (7) 配偶者出産休暇の取得率 100%（全員取得）（令和6年度 75.6%）
- (8) 育児参加休暇の取得率 100%（全員取得）（令和6年度 70.7%）

【離職防止関連】

- (9) 育児・介護等休暇制度を利用できないことを理由とした退職者数 0人（不本意な退職者を生じさせない）

## イ 管理指標

中・長期的視点で計画全体の成果を図り、取組内容の効果性の分析や、数値目標の妥当性、内容の見直しなどに活用します。

(1) 離職率

目指すべき方向性 離職（普通退職）を防止すること

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

目指すべき方向性 女性職員の人数割合を踏まえ、男女の均衡がとれること

## 5 目標達成に向けた取組

### (1) 計画の体系

第三次行動計画においては、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するとともに、性別等に関わらずワーク・ライフ・バランスを推進し、子育て・介護などにより時間的制約が多いために十分に発揮されていない職員の力を最大限引き出すことができる環境整備が求められていることから、基本目標の達成に向けて、次の取組を進めることとします。

基本目標	取組の方向性	取組内容
1 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	ア ワーク・ライフ・バランス意識の浸透	(ア) 職員の意識醸成 (イ) 定期的な意識調査の実施 (ウ) 人事評価制度の活用
	イ 定時を前提とした働き方の見直し	(ア) 業務・成果の見える化 (イ) 業務負担軽減のための取組 (ウ) 時間外勤務の縮減

	ウ 休み方の改善	(ア) 休暇取得の数値目標設定 (イ) 記念日等における年次休暇の取得促進
	エ 柔軟な働き方の推進	選択制時差出勤及びテレワークの活用推進、フレックスタイム制の検討【強化】
	オ 管理職の働き方改革	実態把握及び適正化に向けた取組
2 職員の活躍推進	ア 女性職員のキャリア支援	(ア) 女性職員の人材育成【強化】 (イ) ロールモデルの育成 (ウ) 定期的な意識調査の実施
	イ 若手職員のキャリア支援	(ア) 若手職員の人材育成 (イ) (仮称)職員相互応援制度の検討【新】 (ウ) 職員派遣研修生の公募制の導入【新】
	ウ リーダー育成と自律的なキャリア形成支援	(ア) リーダーの育成【新】 (イ) 兼業しやすい職場づくり【新】
3 職場環境の整備と両立支援	ア 職場環境の整備	(ア) 「働き方工程表」の活用 (イ) 両立支援制度の活用促進 (ウ) 代替職員の確実な配置 (エ) 休暇・休業から復帰しやすい職場づくり (オ) ハラスメント防止に向けた取組
	イ 相互理解の支援	(ア) 「両立支援プログラム」の積極的活用 (イ) サポートする職員への評価
	ウ 男性職員の意識改革	(ア) 男性職員の子育て参加の推進【強化】 (イ) 男性職員の意識改革

## (2) 取組内容

### 基本目標 1 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

#### ア ワーク・ライフ・バランス意識の浸透

全ての職員の参加による「働き方改革」を推進する意識を醸成するための取組を行います。

### (7) 職員の意識醸成

毎年度当初に通知を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方の見直しや意識醸成を図ります。管理職員全員が盛岡市役所版イクボス宣言である「モリ☆ボス宣言」を行い、全ての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します。

### (4) 定期的な意識調査の実施

職員のワーク・ライフ・バランスに対する意識の把握、検証のため、アンケート調査を定期的実施し、実態を踏まえた取組を進めます。

### (ウ) 人事評価制度の活用

人事評価制度において、時間当たりの成果を意識した働き方に取り組む姿勢を評価し、評価者研修などを通じ、趣旨の徹底を図ります。

## イ 定時を前提とした働き方の見直し

定時を前提とした業務遂行を実現するための具体的な取組を行います。

### (7) 業務・成果の見える化

上司が適切にマネジメントできるよう、Teams、Outlook及びExcel等を活用しながら、チーム内の業務や成果を見える化・共有化することで、効率化や業務負担の平準化を進めます。

### (4) 業務負担軽減のための取組

年度毎に策定する「働き方改革に関する指針」に基づき、積極的な事務改善を行い、特に業務負担の軽減や時間を生み出すことを目的としたスクラップ（部分的廃止、簡素化、手順の省略、形式的に行っている会議・打ち合わせ・行事等の廃止や方法見直し）を行うとともに、BPRによる業務フローの見直し、デジタル技術の活用による業務の効率化、関連業務の集約化により業務負担軽減を図ります。

### (ウ) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の多い職場及び職員を把握し、所属長に対するヒアリングを行うとともに、所属長を中心に職場全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

## ウ 休み方の改善

業務の質を高いものにするため、休み方の改善を行います。

## (7) 休暇取得の数値目標設定と休みやすい職場風土づくり

年次休暇及び夏季休暇の取得に数値目標を設定し、特に年次休暇については「月一充電日」として月に1日以上を取得を目指すほか、休暇取得を前提として業務予定を組み立てるなど、計画的かつ積極的な休暇取得の促進に努めます。また、上司が率先して年次休暇を取得することや部下職員に積極的に休暇取得を促すことなどにより、休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組みます。

## (イ) 記念日等における年次休暇の取得促進

入学式や卒業式、子どもの授業参観日などの学校行事及び職員自身や家族の誕生日、結婚記念日等の記念日における年次休暇、子等の看護休暇の取得促進を図るとともに、週休日や国民の祝日、年末年始、夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

## エ 柔軟な働き方の推進【強化】

選択制時差出勤やテレワーク制度の活用を推進するとともに、フレックスタイム制導入の検討を行うなど、柔軟な働き方を推進します。

## オ 管理職の働き方改革

管理職の時間外勤務の状況などの実態を把握し、組織としての管理職に対するフォローや役割・責任の分散化及び配置の適正化に努めるほか、処遇の適正化に向けた検討を引き続き行います。また、管理職が介護をする必要が生じた場合には、仕事と介護を両立できるよう、支援体制を整備します。

## 基本目標2 職員の活躍推進

### ア 女性職員のキャリア支援

仕事と家庭の両立や自身のキャリアについて不安を抱える女性職員であっても、将来管理職になることについて積極的に捉えることができるように、次の取組を行います。

#### (7) 女性職員の人材育成【強化】

若手女性職員のロールモデルとなる女性リーダーの養成を目的とした派遣研修に職員を派遣するほか、女性職員の異動希望やジョブローテーションについて配慮を行います。

#### (イ) ロールモデルの育成

女性職員が、出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージや意欲を持つよう、所属長面談や研修等を通じてフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材

の育成に努めます。

#### (ウ) 定期的な意識調査の実施

キャリア支援や両立支援に関する市の取組に関して、職員の意識調査を定期的に行い、男女間や世代間の意識差を分析するなど、実態を踏まえて取組に反映させます。

### イ 若手職員のキャリア支援

若手職員がやりがいをもって働き続けることができるよう、次の取組を行います。

#### (ア) 若手職員の人材育成

若手職員のモチベーション維持のため、異動希望やキャリア志向を踏まえたジョブローテーションに配慮します。

#### (イ) (仮称) 職員相互応援制度の検討【新規】

経験を積みたい・スキルアップを図りたい職員の成長機会を広げるため、他部署の業務繁忙時に時間外勤務で業務応援を行うことで、職員のキャリア支援と特定の職員への時間外勤務集中の解消を目指す、(仮称) 職員相互応援制度の導入を検討します。

#### (ウ) 職員派遣研修生の公募制の導入【新規】

若手職員のやりがいや成長意欲を高めるため、省庁派遣などの派遣研修を公募制とし、自発的な挑戦を促すことで、主体性と専門性を備えた人材を育成します。

### ウ リーダー育成と自律的なキャリア形成支援【新規】

職員が将来管理職になることへの積極的な気持ちを持てるよう、リーダー育成やキャリア支援のための取組を行います。

#### (ア) リーダーの育成【新規】

男女問わず、キャリアを形成していくイメージや意欲を持てるよう、リーダー育成を目的とした新たな研修を実施することで、昇任意欲の向上とリーダーの育成に努めます。

#### (イ) 兼業しやすい職場づくり【新規】

個人のスキルを活かした兼業活動をすることで、自律的なキャリア形成や自己実現のニーズを満たすことにつながることから、職員が兼業しやすい職場づくりに取り組みます。

## **基本目標3 職場環境の整備と両立支援**

### **ア 職場環境の整備**

子育て・介護のための休業・休暇などの両立支援制度を活用しやすい職場環境の整備や、制度を活用しようとする職員に対するハラスメントを防止するため、次の取組を行います。

#### **(ア) 「働き方工程表」の活用**

両立支援プログラムにおける「働き方工程表」の作成を必須とし、妊娠・出産・子育て・介護の当事者である職員と所属が協議し作成・活用することで、確実な両立支援体制の推進や職場と対象職員とのコミュニケーションの円滑化を図ります。

#### **(イ) 両立支援制度の活用促進**

働き方工程表の活用により子育て及び介護に関する休暇・休業を始め、深夜・時間外勤務の制限などの両立支援制度について本人が申し出やすくするとともに、所属長から制度の活用を促します。また、取得予定や勤務意向を早期に把握し、所属において業務遂行体制の工夫又は見直しを計画的に行います。

#### **(ウ) 代替職員の確実な配置**

働き方工程表により職員の休暇・休業予定を早期に把握することで、長期育休（男性の育児休業含む）については、原則として常勤職員による代替を配置することとし、短期間の育児休業であっても、早期に会計年度任用職員を募集することにより、代替職員の確実な配置につなげます。

#### **(エ) 休暇・休業から復帰しやすい職場づくり**

働き方工程表を活用し、育児休業を取得する職員に対して休業期間中や復職時に職場に求める支援を把握し、希望する場合には、業務に関わる資料の送付やテレワークシステムの利用等による職場の情報提供、復職した際のOJT研修等の実施など、復職への不安解消と円滑な職場復帰に向けた配慮を行います。

#### **(オ) ハラスメント防止に向けた取組**

両立支援制度の利用に当たり、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じないように、研修等により職場におけるハラスメントに関する意識を高めるとともに、相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント防止に向けた取組を進めます。

## イ 相互理解の支援

両立支援制度を利用する職員と周囲の職員との相互理解を支援するために、次の取組を行います。

### (7) 「両立支援プログラム」の積極的活用

期首面談や期末面談に併せて、プログラムを活用し、所属長から対象職員への制度周知や意向確認を行い活用を促進します。また、所属長から周囲の職員への周知も促し、職場全体の支援・共感・理解のもと、両立支援制度を利用しやすい職場の環境づくりを支援します。

### (イ) サポートする職員への評価

休業・休暇や時短勤務、時間外勤務の制限などの両立支援制度を利用する職員の業務のサポートを行う職員について、原則として人事評価制度における「業績評価」で評価します。

## ウ 男性職員の意識改革

男性職員の育児休業に対する不安を解消し、育児休業取得率向上に向けた取組を行います。

### (7) 男性職員の子育て参加の推進【強化】

働き方工程表の作成過程において、所属長から本人に対して、積極的に取得を働きかけます。また、男性職員の収入面の不安を解消するため、育児休業期間中の給与試算シートを作成し、希望する期間の育児休業取得を推進します。

### (イ) 男性職員の意識改革

男性の家事・子育て・介護への参画に関する意識改革につながるような研修を実施するなど、男女間の意識差の解消に努めます。

## 参考 第一次行動計画の取組内容（平成28年度～令和2年度）

### （1）第一次行動計画に基づく取組

第一次行動計画においては、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する職員の意識やニーズを把握するための職員アンケートや、女性職員、係長級職員、子育て経験のある男性職員同士の意見交換会、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）に基づく状況把握などから課題を抽出し、「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」、「女性職員の人材育成と政策決定への参画促進」及び「職場環境の整備と両立支援」の3つを基本目標としました。

#### ア 基本目標1：職員のワーク・ライフ・バランスの推進

庁内の取組事例の共有や係長級以上の職員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施、平成30年4月13日に市長をはじめ管理職員全員が盛岡市役所版イクボス宣言である「モリ☆ボス宣言」を行うなどして、職員のワーク・ライフ・バランス意識の浸透に取り組んだほか、毎年度示す「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づき、所属毎の時間外勤務縮減取組計画の策定や時間外勤務の多い職場を対象にヒアリングを行い、職場全体で時間外勤務の縮減と年次休暇の取組促進に取り組みました。（一人当たりの年間時間外休日勤務：18.2%縮減、一人当たりの年間年次休暇取得日数：1.3日増加、ワーク・ライフ・バランス関連研修：8回開催・延487人参加）

#### イ 基本目標2：女性職員の人材育成と政策決定への参画促進

女性職員が将来管理職になることの不安を解消できるよう、これまで女性職員の配置が限られてきた企画立案に携わる部署や、技術系の職場を経験させるなど管理・監督の立場の素養を積むための積極的な職域拡大に努めました。また、出産・子育てをしながらキャリア形成していく女性のロールモデルとなる人材の育成のほか女性職員同士の情報交換や意見交換などを目的として、女性職員を対象とした研修を行いました。（女性リーダー研修：4回開催・延128人参加）

#### ウ 基本目標3：職場環境の整備と両立支援

「育児・介護のための両立支援ハンドブック」を作成し、休暇・休業制度の活用促進を行うとともに、誰もが活躍できる職場づくりのための具体的な取組方法や視点などをまとめた「仕事と育児の両立支援プログラム（男性職員編・女性職員編）」及び「仕事と介護の両立支援プログラム」（以下「両立支援プログラム」という）を作成・周知し、育児休業や子育て・介護のための休暇を取得しやすい職場の環境づくりに取り組みました。

また、職場における、ハラスメントに関する意識を高めるため、管理職員等を対象としたハラスメント研修を実施したほか、ハラスメント相談員を配置し、相談窓口の周知を図るなど、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのハラスメント防止に取り組

みました。(ハラスメント関連研修：10回開催・延1、476人参加、ハラスメント相談員14人配置)

## (2) 数値目標の達成状況

第一次行動計画における数値目標は次のとおりです。

### ア 基本目標 1

職員アンケートで「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。

数値目標	80.0%		
年度	H27	H28	R2
達成状況	54.6%	<u>82.7%</u>	<u>72.0%</u>

※平成28年度に達成したものの、令和2年度のアンケートにおいて目標を下回った。

### イ 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（各4月1日時点）

数値目標	10.0%					
年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
達成状況	7.43%	8.33%	6.99%	8.39%	9.72%	<u>10.53%</u>

※令和2年4月1日時点の割合で目標達成となった。

### ウ 基本目標 3

男性職員の育児休業取得率

数値目標		10.0%				
年度 区分		H27	H28	H29	H30	R1
男性	育児休業取得者	1人	2人	2人	2人	7人
	対象者	38人	39人	28人	31人	54人
	取得率	2.6%	5.1%	7.1%	6.5%	<u>13.0%</u>
女性	育児休業取得者	32人	24人	26人	30人	27人
	対象者	33人	24人	26人	30人	27人
	取得率	97.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※「勤務条件等に関する調査」による人数

※令和元年度の取得率で目標達成となった。

発行日：令和8年3月

担当課：総務部職員課

市民部市民協働推進課男女共同参画推進室

(総務部職員課)

〒020-8530 盛岡市内丸 12-2

電話 019-626-7505 (直通)

E-mail [shokuin@city.morioka.iwate.jp](mailto:shokuin@city.morioka.iwate.jp)

(市民部市民協働推進課男女共同参画推進室)

電話 019-626-7525 (直通)

E-mail [djs@city.morioka.iwate.jp](mailto:djs@city.morioka.iwate.jp)