

陸前高田市特定事業主行動計画

令和3年度～令和7年度



陸 前 高 田 市

陸前高田市特定事業主行動計画

令和3年3月

はじめに

本市では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つことができる環境を整備することを目的とする「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び、女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とする「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、平成28年度から令和2年度を計画期間とした陸前高田市特定事業主行動計画を策定し、育児をしやすい職場環境の整備や全ての職員が働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

これらの法律では、地方公共団体において、そこで働く人の仕事と子育ての両立や女性活躍を支援するための行動計画を策定することが義務付けられていますが、令和3年3月に陸前高田市特定事業主行動計画（第1次計画）が計画期間の満了を迎えることから、新たに陸前高田市特定事業主行動計画（第2次計画）を策定することとしました。

本市においては、東日本大震災からの復興にあたり、「誰一人取り残さない社会の実現」というSDGsが掲げる目標に沿った、誰もが多様性を認め合って個性を持つ一個人として尊重されることを理念とする「ノーマライゼーションという言葉のいないまち」の実現を目指しており、年を重ねて身体機能や認知機能が低下したり、障がいを持つことになったとしても安心して暮らせる社会、男女が共に協力し合い、安心して出産、子育てができるような社会の実現に向けた取り組みを積極的に推進していく必要があります。

このことから、次世代育成支援対策推進法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きながら、職員一人ひとりが、出産・育児における仕事と子育ての両立ができ、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現できるよう支援していきます。

この計画は仕事と子育ての両立、ワークライフバランスの実現を目指し、次の任命権者が共同で策定するものです。

陸前高田市長 陸前高田市議会議長 陸前高田市消防長 陸前高田市選挙管理委員会
陸前高田市代表監査委員 陸前高田市農業委員会 陸前高田市教育委員会

1 計画策定にあたって

この計画は、次世代育成支援対策推進法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趣旨を踏まえながら、「ノーマライゼーションという言葉のいらぬまちづくり」に向けた取り組みとして、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできるワークライフバランスの実現を推進することを目的とします。

そのために、現在の職場における課題を分析した上で、課題解決のための具体的な数値目標を設定し、その達成に取り組むこととします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度を目標年次とすることが定められており、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和7年度が目標年次とされていることから、それぞれの法律との整合を図り、本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

なお、勤務条件等に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

3 計画の推進体制

組織全体で継続的に、仕事と子育ての両立やワークライフバランスの実現、女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととし、総務部総務課が担当します。

※ワークライフバランスとは…

「仕事」と育児や介護、家庭生活や地域生活等
「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を
充実させる働き方・生き方のこと。



4 現状の把握と課題分析

計画の目標を設定するにあたり、現状と課題の把握を行うため、第1次計画において数値目標に掲げた項目などについて、実績の変化や取り組み内容の結果に基づき分析を行いました。

(1) 時間外勤務の状況

【目標】職員全体の時間外勤務時間数：10%削減

【実績】職員1人当たりの年間平均時間数及び月平均時間数

区 分	年間平均時間数	月平均時間数
平成26年度	146.8時間	12.2時間
令和元年度	112.0時間	9.3時間
削減率	23.7%	

- ➡ 令和元年度の年間時間外勤務の1人当たり平均は112.0時間となっており、平成26年度の146.8時間に対して、34.8時間の減となっている。
- ➡ 時間外勤務の削減率は23.7%で、目標である10%の削減を達成している。
- ➡ 時間外勤務数は減少傾向となっているが、依然として職員や職場によるばらつきは大きいと見られ、引き続き注意が必要と考えられます。

(2) 各役職段階の職員の女性割合

【目標】係長級以上の女性職員の割合：30%以上

【実績】各役職段階に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区 分	部長級	課長級	課長補佐級	係長級	合計
平成27年度	0%	0%	29.7%	40.0%	27.2%
令和2年度	10.0%	0%	17.1%	47.8%	30.5%

※専門的業務である、消防職、労務職、医療職の職員を除く。

- ➡ 令和2年4月1日時点における役職段階に占める女性職員の合計割合は30.5%で、目標である30%以上を達成している。
- ➡ 現在の水準を維持するためにも、生活と仕事を両立できる職場環境づくりや女性職員のキャリア形成支援などに一層取り組んでいく必要があります。



(3) 年次有給休暇の取得状況

【目標】 職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数：全国の市区町村と同水準

【実績】 職員 1 人当たりの年次有給休暇の平均取得日数及び平均取得率

(参考)

区 分	平均取得日数	平均取得率	地方公共団体 平均取得日数
平成 26 年	8.9 日	43.3%	10.7 日
令和元年	9.8 日	49.3%	11.7 日

- ➡ 年次有給休暇の取得日数について、令和元年の平均取得日数は 9.8 日、平均取得率 49.3% で、取得日数、取得率ともに平成 26 年から増加している。
- ➡ 総務省が公表している資料では、全国の地方公共団体の令和元年の平均取得日数は 11.7 日となっており、依然として全国平均を下回っている。
- ➡ 年次有給休暇の取得は、職員が家族と過ごす時間の確保や、心身ともにリフレッシュできることで、職員のモチベーションや生産性の向上につながることから、職場内における協力体制の確立、職員の意識改革など、より一層の年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが求められます。

(4) 男性職員の育児休業の取得状況

【実績】 育児休業取得率の推移

区 分	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
男 性 職 員	0%	0%	0%	0%	0%
女 性 職 員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- ➡ 育児休業取得率は女性職員が 100% であるのに対し、男性職員は 0% で、取得実績がない状況である。
- ➡ 男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材を生かすマネジメント力の向上や子育てに理解のある職場風土の形成等の観点からも重要となるため、対象となる職員が育児に関わるための休暇や休業を取得しやすい体制や環境を整備することが求められます。

5 数値目標及び取組内容

課題分析の結果を受け、特定事業主行動計画の数値目標及び取組内容を以下のとおり設定しました。今後は本計画期間中、毎年度、取り組み状況や目標達成状況を公表します。

＜目標 1＞令和 7 年度までに、職員 1 人当たりの年平均時間外勤務 120 時間以内を維持するとともに、職員間・職場間のばらつきを減らします。

＜取組内容＞

ワークライフバランスを実現する上で、時間外勤務の削減が重要となります。職場全体で働き方改革を進めるとともに、定時での退庁を意識づけるためのノー残業デーの周知徹底、時間外勤務の職場間・職員間のばらつきが少なくなるような人事異動、人員配置に努めます。

また、所属長に対し、職員の時間外勤務の状況の把握及び健康管理について、周知・指導し、職員が定時に退庁できる職場の雰囲気づくりに努めます。

＜目標 2＞係長級以上の女性職員の割合を 30%以上となるよう維持します。

＜取組内容＞

女性の活躍をさらに推進していくためには、生活と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援が非常に重要となります。子育て中の職員であっても、様々な経験を積み重ねることができるような配慮を行うとともに、性別にかかわらず多様な人材配置、各種研修への参加機会の提供を行うことで、女性職員の能力開発や意識向上を図り、キャリア形成を推進します。

＜目標 3＞令和 7 年度までに、年次休暇の平均取得日数年 12 日以上を目指します。

＜取組内容＞

子どもの学校行事や、家族の記念日等における休暇取得の推進及び休日や夏季休暇と併せた連休の取得促進を図るとともに、職場内における応援体制の確立等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

＜目標 4＞令和 7 年度までに、2 週間以上の男性の育児休業取得率 85%以上を目指します。

＜取組内容＞

男性の育児参加を促すために、育児休業や育児参加のための特別休暇などの諸制度の内容、育児休業期間中の育児休業手当金等の経済的支援制度などの説明文を作成し、周知を図ります。