

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合

特定事業主行動計画（第二次後期計画）

令和3年3月

はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）では、次代の社会を担う子どもたちを育成する家庭に対する支援と、子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的とし、国及び地方公共団体に特定事業主として、「職員の子育て支援に関する行動計画」を策定するよう義務付けられました。

これにより本組合では、平成19年11月に「組合特定事業主行動計画」、平成22年3月に「組合特定事業主行動計画（後期）」、平成27年3月には「組合特定事業主行動計画（第二次前期計画）」を策定し、職員が子育てを含む家庭生活と仕事を両立できる環境を作るための取り組みを推進しているところです。

さらに、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。）が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、国及び地方公共団体に「特定事業主行動計画」を定めるよう義務付けられました。

女性活躍推進法は、「女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること」、「職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」、「女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」を基本原則としています。

二つの法律には、それぞれの目的がありますが、これまでの働き方を見直して、仕事と家庭生活の両立を目指すことは共通するものであることから、一体的な計画として効果的に推進していくため、二つの計画を編成し、特定事業主行動計画（第二次後期計画）として新たな計画を策定しました。

令和3年3月

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合管理者

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合消防本部消防長

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合教育委員会

I. 総論

1 目的

この行動計画は次世代法及び女性活躍推進法に基づく当組合の特定事業主行動計画として、職員が仕事と子育ての両立や女性の活躍推進を図ることができるよう、次世代育成支援対策及び女性の活躍推進対策を計画的かつ着実に推進することを目的とし策定するものです。

2 策定方法

本計画は、管理者、消防長、教育委員会の各任命権者が、それぞれに任命した職員を対象として連名で策定する必要があることから、各勤務様態や労働条件に応じた任命権者単位の計画を基本とし、それらの総括を行動計画としています。

3 計画の期間

次世代法は令和6年度、女性活躍推進法は令和7年度までの法律となっていますが、本計画は、令和3年4月から令和8年3月までの5年間を計画期間とする第二次後期計画です。

4 計画の実施にあたって

- ① 次世代法に関する情報の提供等を随時行います。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に実施します。
- ③ 計画を効果的に推進するため、実施状況を把握しその後の対策の実施や計画の見直しについて、関係部署と連絡調整を図りながら行います。
- ④ 各所属長はこの計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対して計画に掲げる各行動を周知するとともに、職員が仕事と子育ての両立や女性の活躍推進を図ることができる職場の環境の醸成に努めます。

Ⅱ. 次世代育成支援対策に係る具体的な取り組み

1 具体的な内容

職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

【子育てに関する各種制度の周知】

職員の母性保護、母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業などの各種制度や出産費用の給付等の経済的支援措置の周知徹底を図ります。

【妊娠中・出産後における配慮】

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、また子育て中の職員が仕事と育児の両立を図ることができるよう、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとします。

また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図るものとします。

(2) 男性職員の育児参加のための休暇等の取得促進

配偶者の出産時の特別休暇の取得促進を図るとともに、父親となる職員が積極的に育児に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境の構築に努めます。

父親となる職員が取得できる、配偶者出産時休暇、育児参加休暇及び育児休業等について周知を図り、これらの休暇等の取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【育児休業等の制度の周知】

育児休業等に関する資料等を各部署に配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図っていきます。

育児休業取得対象となる職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続について説明を行います。

【育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成】

育児休業等に対する職場の意識改革を推進し、育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。

また、取得の申し出があった際には、業務分担を見直すなどして職員が安心して取得できる環境づくりに努めます。

【育児休業からの円滑な職場復帰の支援】

育児休業中の希望職員に対して、復帰後の業務の情報提供や復帰後に利用できる育児支援制度等について、相互に連絡を取り合うよう努めます。

育児休業から復帰する職員には、所属長と面談を実施したうえで業務内容を決定するなど、適切な人員配置に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

【一斉定時退庁日の設定】

所属毎に定時退庁日を設定し、定時退庁を促進します。

【業務の効率化の推進】

職員が充実した家庭生活を過ごせるよう、各所属において、これまで以上の業務の効率化を図ります。

また、特定の職員に業務が集中することのないよう適切な業務配分を行うとともに、時間外勤務の多い部署等の所属長からヒアリングを行うなどし、時間外勤務の縮減と職員の健康管理に努めます。

(5) 休暇取得の促進

【年次有給休暇の取得促進】

職員の健康維持や家庭生活の充実と仕事の両立のため、所属長は職員の計画的な年次有給休暇の取得推進を図ることとします。

職員ごとに休暇計画表を作成するなどし、意識的に休暇を取得できる環境を整備します。また、職員が休暇を取得しても他の職員が代行して業務処理できるよう、職員相互のサポート体制の充実を図ります。

【子どもの看護のための特別休暇等の取得促進】

小学校就学前の子どもの看護のための特別休暇（年5日間）について周知するとともに、この特別休暇や年次有給休暇を活用して、子どもが病気等の際には必ず休暇を取得できるよう、職場全体で支援していきます。

また、子育て中の職員が、子どもの保育所や学校行事の際に周囲に抵抗なく年次有給休暇を取得できる環境整備を行います。

【連続休暇の取得促進】

夏季特別休暇やゴールデンウィーク等と連続する年次有給休暇の取得を促進します。

2 目標値の設定

以上の取り組みを通じて、令和7年度までの達成目標を次のとおり設定します。

- ① 育児休業の取得を希望する職員の取得率を100%とする。
- ② 配偶者出産時休暇の取得率（2日以上）を70%とする。
- ③ 男性職員の育児休業の取得率を20%以上とする。
- ④ 職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を年間12日以上とする。

Ⅲ. 女性職員の活躍の推進に係る具体的な取り組み

1 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

計画の策定にあたり、女性活躍に関する状況の把握と課題を分析するため、対象となる期間を平成31年4月1日から令和2年3月31日（特別休暇の対象期間は平成31年1月1日から令和元年12月31日）までとして、国が定めた以下の項目を参考に現状の把握を行い、計画として取り組む項目について課題及び取組内容を検討しました。

- ① 女性職員の採用割合
- ② 職員の平均継続勤務年数の男女差
- ③ 超過勤務の状況
- ④ 管理職の女性割合
- ⑤ 各役職段階の職員の女性割合
- ⑥ 男女別の育休取得率・平均取得期間
- ⑦ 男女の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

2 計画内容

(1) 採用試験受験者の女性割合の増加

【現状】

採用試験受験者のうち女性の受験者割合は、行政職（平成25年度）は80%だったのに対して、消防職は過去3箇年（平成29年度から令和元年度）の平均で1.7%となっている。

【課題】

女性職員の採用者数の増加に繋がる受験者の女性割合を増やす必要がある。

【目標数値】

消防職の受験者の女性割合を計画期間中10%以上とする。

（行政職の採用試験の実施については現段階では未定）

【取組内容】

高等学校及び専門学校等への受験案内の周知方法を拡充する。

(2) 管理職及び各役職段階における女性割合の増加

【現状】

全職員数のうち、女性職員の割合は3%となっている。管理職員は令和2年4月

1日現在、不在となっている。

〈R2.4.1 現在職員数〉

| | |
|--------|--------------|
| ・事務局 | 6人（うち女性1人） |
| ・消防本部 | 186人（うち女性3人） |
| ・教育委員会 | 5人（うち女性2人） |
| 計 | 197人（うち女性6人） |

【課題】

係長相当職以上で、管理職を担える女性職員のキャリア形成及び人材育成が必要。ただし、継続勤務年数の比較的少ない女性職員の割合が多いことから、長期的に推進していくことが必要となる。

【目標数値】

令和7年度までに、行政職における係長級相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績（25%）より5ポイント程度引き上げ、30%以上にする。

【取組内容】

- ・女性職員を対象とする研修受講を積極的に行う
- ・人事配置において、これまで女性職員の配置が少なかったポストにも積極的に配置換えを行い、女性職員の更なる能力開発に努める。

（3）時間外勤務の縮減

【現状】

令和元年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、平均7.5時間であった。
（平成29年度以降、3箇年の職員一人当たりの時間外勤務時間数は平均7.3時間となっている。）

〈時間外勤務の実績〉

| 年度 | R1 | H30 | H29 |
|-------------|-----|-----|-----|
| 1人1月当たり（時間） | 7.5 | 7.0 | 7.3 |

【課題】

東日本大震災以降、業務量の増加に伴い時間外勤務も増加しており、時間外勤務の縮減に努める必要がある。

【目標数値】

東日本大震災以降（平成29年度～令和元年度の3箇年）の職員一人当たりの平均時間外勤務時間数7.3時間の10%減を目標とし、令和7年度までに、職員一人当たりの時間外勤務時間数の平均を6.5時間以下にする。

【取組内容】

- ・引き続き業務の簡素化、合理化に努めるとともに、定時退庁に努める。
- ・事前命令、事後確認時における勤務実績の内容、成果の報告及び確認を徹底する。

（4）男性職員の育児参加促進

【現状】

男性職員の令和元年度の育児休業取得率は0%であった。また、男性職員が取得できる特別休暇のうち配偶者出産補助休暇の取得率は60%、育児参加休暇の取得率は30%であり、2つの休暇を合わせた平均取得日数は2.3日間であった。

【課題】

職員が計画的に休暇等を取得できるための職場環境整備が必要である。

【目標数値】

- ・配偶者出産補助休暇の取得率を令和7年度までに70%以上とする。
- ・男性の育児参加休暇の取得率を令和7年度までに20%以上とする。

【取組内容】

- ・管理監督者向けに、ワーク・ライフ・バランスについて周知を行う。
- ・各種休暇制度等について、周知を行っていく。
- ・職員の休暇取得について職場環境の整備等配慮する。

（5）休暇の取得促進

【現状】

令和元年（1月1日～12月31日）の職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は、平均10.7日であった。

（平成29年以降の3箇年の職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は、平均9.7日となっている。）

〈年次有給休暇取得の実績〉

| 年 | R1 | H30 | H29 |
|------------|------|-----|-----|
| 1人1年当たり（日） | 10.7 | 9.4 | 9.1 |

【課題】

東日本大震災以降、業務量が増加したことに伴う多忙さから、年次有給休暇が取得しにくい職場環境にある。

【目標数値】

職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を年間12日以上とする。

【取組内容】

管理監督者は、職員が安心して休暇を取得できるよう、休暇を取得した際の相互応援体制の整備を積極的に進めるなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。