

気仙沼・本吉地域広域行政事務組合  
特定事業主行動計画（女性活躍推進編）

～女性が輝く職場づくりを目指して～

平成28年3月

はじめに

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（女性活躍推進法）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」を定めるよう位置づけられました。

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。

本計画では、気仙沼・本吉地域広域行政事務組合で働く女性職員の活躍の推進に取り組み、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実感し、より一層女性職員が輝ける職場を目指していきます。

平成28年3月30日

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 計画策定の背景

平成27年8月、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」）が平成38年3月31日までの時限立法として成立し、これに基づき、女性活躍推進編として特定事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定することとなりました。

※ 次世代育成支援対策推進法に基づく「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2次前期計画）」は仕事と子育ての両立を中心とした計画であり、この計画とは内容が異なります。

## 2 策定方法

この計画は、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、各勤務態様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するものです。

### （1）現状の把握と課題の分析

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、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）分析対象期間

分析の対象となる期間は平成26年4月1日から平成27年3月31日（特別休暇の対象期間は平成26年1月1日から平成26年12月31日）までとしました。

## II 計画内容

### 1 計画の策定主体及び対象者

- ①策定主体 管理者、消防長、教育委員会
- ②対象者 ①の任命権者が任命した職員

### 2 計画期間

本計画は、女性活躍推進法の施行日から失効日を期限とする平成28年4月1日から平成38年3月までの10年間のうち、平成28年4月から平成33年3月までの5年間の計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

- (1) この計画を効果的に推進するために、事務局、消防本部及びリアス・アーク美術館担当者等から、各年度において計画の基本となる実績報告を調製し、必要に応じて関係部署との連絡調整を行い、今後の支援施策の見直し等を実施します。
- (2) 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、女性職員が輝く職場づくりに努めます。

### 4 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ヶ年（平成24年度から平成26年度）の平均で2%弱となっている。

##### 【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5%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4.1%となっている。管理職員は平成27年4月1日現在、不在となっている。

(H27.4.1 現在職員数)

・事務局	6人(うち女性2人)
・消防本部	182人(うち女性4人)
・教育委員会	5人(うち女性2人)
計	193人(うち女性8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】**

平成32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、平成27年度の実績(18.2%)より9ポイント程度引き上げ、27%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】**

平成26年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数は、平均7.4時間であった。  
(平成24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7.7時間と  
なっている。)

〈時間外勤務の実績〉

年度	H26	H25	H24
1人1月当たり(時間)	7.4	6.9	8.9

**【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24年度～26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7.7時間の10%減を目標とし、平成32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7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】**

男性職員の平成26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21.4%、育児参加休暇の取得率は7.1%であり、2つの休暇を合わせた平均取得日数は2.5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平成32年度までに30%以上とする。
- ・男性の育児参加休暇の取得率を平成32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】**

平成26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7.0日であった。

（平成24年以降の3箇年の職員一人当たりの時間外勤務時間数は平均6.4日となっている。）

〈年次有給休暇取得の実績〉

年	H26	H25	H24
1人1年当たり（日）	7.0	6.7	5.4

**【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10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。