

石巻地区広域行政事務組合 女性活躍推進に関する 特定事業主行動計画

(令和3年4月1日～令和8年3月31日)

～女性が活躍できる職場を目指して～

石巻地区広域行政事務組合

目次

はじめに	1
I 総論	
1 計画の目的	2
2 計画の策定主体及び対象者	2
3 計画の期間	2
4 計画の推進体制	2
II 現状の把握	
1 各役職段階に占める女性職員の割合	3
2 女性職員の採用割合	3
3 男女別育児休業取得割合	4
4 勤続年数の男女の差異	4
5 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間	4
6 ハラスメント対策の整備状況	5
III 目標の設定と取組内容	
1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	6
2 男性職員の育児参加特別休暇等の取得状況	6

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（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、豊かで活力の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。

本組合では、女性活躍推進法の趣旨に基づく執務体制の整備を進めるとともに、職員間の支え合い意識の形成とワーク・ライフ・バランスの推進にも努め、女性が輝ける職場づくりに取り組んでまいります。

令和3年3月

石巻地区広域行政事務組合理事長
石巻地区広域行政事務組合議会議長
石巻地区広域行政事務組合代表監査委員

I 総論

1 計画の目的

女性活躍推進法に基づく「石巻地区広域行政事務組合特定事業主行動計画」は、女性職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、組織を活性化していくことを目指し、石巻地区広域行政事務組合として取り組むべき内容を明確にするものです。

石巻地区広域行政事務組合は、本計画を達成するため、それぞれの職場の継続的な状況把握、分析に努めるとともに、取組内容を評価し、必要な改善を行うことにより、職員みんなで支えあいながら女性が輝ける職場環境づくりを推進していきます。

2 計画の策定主体及び対象者

この計画は、理事長、議会議長及び代表監査委員の各任命権者が、それぞれに任命した事務部局の職員を対象に、連名で策定したものです。

3 計画の期間

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年度から令和7年度までの10年間のうち、第二期計画とする令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

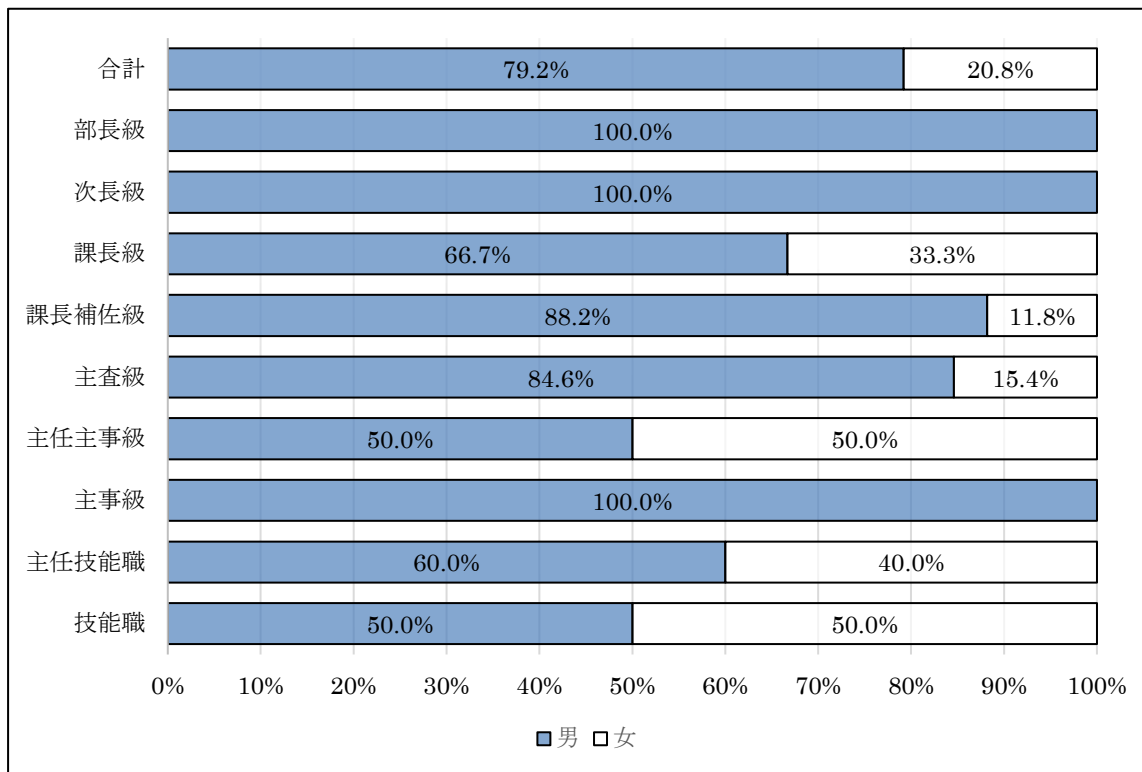
4 計画の推進体制

職員に対する女性活躍推進施策を効果的に推進するために、石巻地区広域行政事務組合特定事業主行動計画推進委員会を設置しました。

II 現状の把握

当組合職員における女性の割合は全体的の20.8%と低い傾向にある。また、採用についても毎年実施していないことから、各役職段階においても大きなばらつきが発生している。このような状況であることから、今後、より一層女性が働きやすい職場環境づくりが重要になると考えられる。

1 各役職段階に占める女性職員の割合



2 女性職員の採用割合

採用した職員に占める女性職員の割合（平成29年度採用試験実施分）

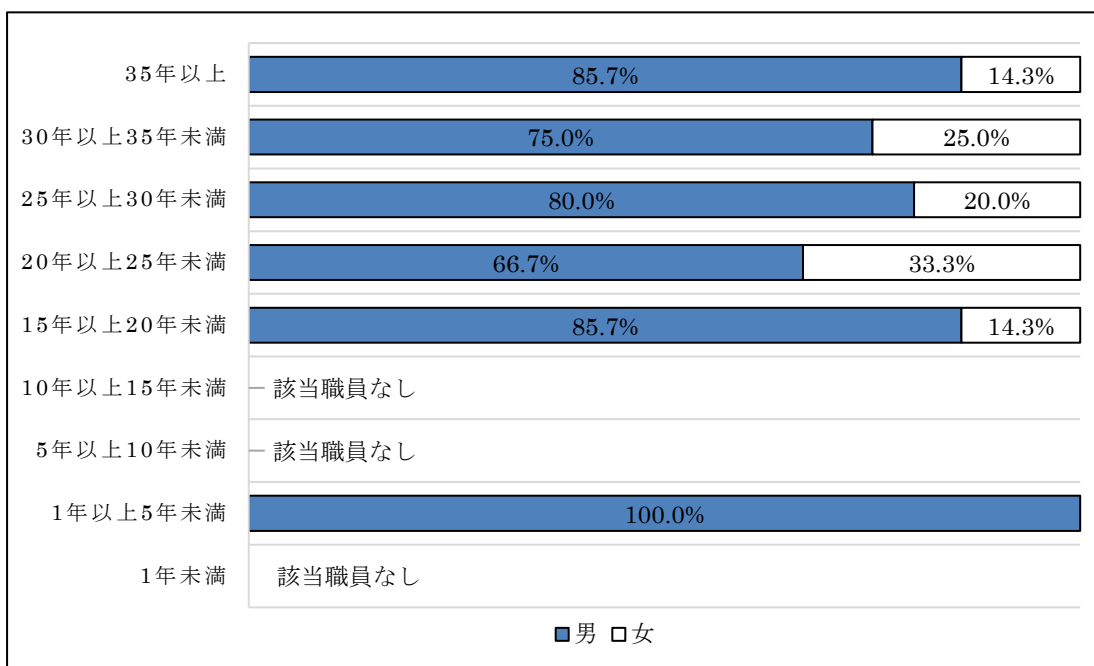
区分	受験者割合			採用者割合		
	男	女	計	男	女	計
上級	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
初級	72.7%	27.3%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%
合計	80.0%	20.0%	100.0%	75.0%	25.0%	100.0%

※平成29年度採用以降、採用試験実施なし

3 男女別育児休業取得割合

令和元年度	① 当該年度中に新たに 子が生まれた職員	② ①のうち育児休業を 取得した職員	取得割合
男 性	1 人	0 人	0.0%
女 性	0 人	-	-

4 勤続年数の男女の差異



5 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

【令和元年度】職員1人当たり平均6時間/月

(男性平均6時間/月、女性平均9時間/月)

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男	6	3	6	6	4	6	9	7	6	5	3	9	6
女	19	11	6	9	7	7	7	8	7	7	8	10	9
計	9	5	6	7	5	6	8	7	6	5	4	9	6

6 ハラスメント対策の整備状況

良好な勤務環境を保持し、公務の能率の低下を防止することを目的として、ハラスメントの防止及び排除のための措置並びに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するため、石巻地区広域行政事務組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱（平成31年石巻地区広域行政事務組合訓令乙第2号）により、苦情相談員を置き、ハラスメントに関する苦情の申し出及び相談に対応している。

Ⅲ 目標の設定と取組内容

1 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【目標】

令和7年度までの計画期間中、管理的地位（ポスト課長補佐を含む。）における女性職員の割合を15%以上とする。

（令和2年4月1日現在）

	部長級		次長級		課長級		ポスト課長補佐		合計	
男	1人	100.0%	1人	100.0%	2人	66.7%	15人	88.2%	19人	86.4%
女	0人	0.0%	0人	0.0%	1人	33.3%	2人	11.8%	3人	13.6%
計	1人	100.0%	1人	100.0%	3人	100.0%	17人	100.0%	22人	100.0%

●取組内容

- ア 女性職員を対象にスキルアップ研修を推進する。
- イ 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替えを行い、女性職員の更なる能力開発に努める。
- ウ 育児休暇中の職員や職務復帰した職員のスキルアップを図るため研修実施等により、女性がより活躍できるための職場環境づくりに努める。

2 男性職員の育児参加特別休暇等の取得状況

【目標】

令和7年度までの期間中、男性職員の育児参加特別休暇及び配偶者出産補助休暇の取得率を共に100%とする。

（令和元年度）

男性職員の子の出生数	育児参加休暇等取得者数	育児参加休暇等取得率	育児参加休暇等取得日数分布状況
1人	1人	100.0%	3日以上：100.0% 3日未満：0.0%

●取組内容

- ア 管理監督職員に、ワーク・ライフ・バランスについて指導を行い、積極的に休暇を取得できる環境づくりを行う。
- イ 子育て支援に関する制度の周知を行い、職員の子育てに対する理解を深める機会を設けるとともに、仕事と子育ての両立を推進していくためお互いを支え合う職場風土の醸成に努める。
- ウ 育児休業からの円滑な職場復帰を支援するために、育児休業中で希望する職員に対して、適宜、職場の業務状況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えるような体制づくりを行う。