

# 遠野市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

第2期計画



令和3年3月



# 目 次

## I 総 論

1	目的	P 2
2	根拠法令	P 2
3	計画期間	P 2
4	計画の対象職員	P 2
5	計画の推進体制	P 3

## II 具体的な内容

1	職員の勤務環境の整備に関する事項	P 4
	(1) 既存各種制度の周知徹底	P 4
	(2) 妊娠中及び出産後における配慮	P 4
	(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	P 5
	(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	P 5
	(5) 女性職員の活躍推進に向けた取組み	P 6
	(6) 超過勤務の縮減	P 6
	(7) 年次休暇の取得の促進	P 7
	(8) 職場優先の環境是正のための取組み	P 8
	(9) 人事評価への反映	P 8
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	P 8
	(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	P 8
	(2) 子どもとふれあう機会の充実	P 8

III	数値目標	P 9
-----	------	-----

IV	資料	P10
----	----	-----

# I 総 論

## 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第 120号）第7条第1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（平成27年法律第64号）第7条第1項の規定に基づく、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備を図るとともに、職員が仕事と子育てを両立できるよう、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりに計画的に取り組むことを目的とする。

この計画は、次の任命権者が共同で策定するものです。

遠野市長	遠野市議会議長	遠野市教育委員会
遠野市選挙管理委員会	遠野市代表監査委員	遠野市農業委員会
遠野市消防本部消防長		

## 2 根拠法令

- 1 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第 120号）第19条
- 2 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）第19条

## 3 計画期間

本計画は「第2期計画」として、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 計画の対象職員

この計画は、遠野市職員定数条例第2条に規定する職員（教育委員会にあっては、当該職員のほか県費負担教職員を含むものとする。）を対象とします。

※会計年度任用職員については、適用されない制度等もあるため、この計画から除きますが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行います。

## 5 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

また、行動計画の進捗状況は、年度ごとに、遠野市特定事業主行動計画策定等委員会において状況を把握し、その計画の内容を社会経済情勢や職員のニーズの変化があった場合には、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、男性職員の積極的な育児参加の奨励、休暇及び休業の取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて次の取組みを進めます。

#### (1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業や各種休暇制度、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度や当該制度を実際に取得した職員の体験談等について、庁内グループウェア等を通じて周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、管理者（部下を持つ職員）や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組みを行い職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

##### ① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

##### ② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

業務分担の見直し等によって、産前産後休暇を取得している職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の任用による適切な代替要員の確保に努めます。

##### ③ 受動喫煙の防止

健康増進法（平成14年法律 103号）に基づき、職場における受動禁煙対策の徹底を継続し、健康に配慮した措置を講じます。

### (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

#### ① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

#### ② 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性職員の育児休業等の取得を促進するため、管理者や周りの職員全員で、出生時からの連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### ① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知

育児休業等に関する必要な情報を庁内グループウェア等により周知を図るとともに、特にも男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。

#### ② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員等の任用による適切な代替要員の確保に努めます。

#### ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

## (5) 女性職員の活躍推進に向けた取組み

女性が活躍し、男女問わず、全ての職員が持てる力を最大限に発揮できる職場環境づくりに努めます。

### ① 子育てを行う職員の人事配慮

子育てを行う職員については、保育所等の送迎など本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

### ② 男性職員の家庭生活への関わり

男性職員の家事や育児になど家庭生活への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠であり、男性職員のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要であることから、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知します。

### ③ 積極的な登用とキャリアアップ支援

多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・決定等において男性とともに女性の視点を反映することは重要です。女性職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力をフルに発揮できるよう適正な配置に努めます。また、幹部職員への積極的な登用を図るため、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

## (6) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進めます。

### ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

### ② 定時退庁日の徹底

既に定時退庁日として設定されている毎週水曜日に庁内グループウェア等により、定時退庁の徹底を促します。

また、定時退庁推進の一環として、消灯・施錠日についても検討します。



### ③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行うとともに、業務量そのものの見直しによる事務の簡素化・合理化を推進します。

### ④ 職場の環境整備

管理者は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

### ⑤ 早出遅出勤務の活用を検討

仕事と子育ての両立を推進するため、小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う職員に、公務の運営に支障がない範囲で早出遅出勤務を推奨し、公務能率の向上と福祉の増進を図ります。

## (7) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、休暇使用計画表の作成や業務計画、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

### ① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた休暇使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

### ② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

### ③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

#### (8) 職場優先の環境是正のための取組み

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修等を活用して、部下の服務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図るとともに、全職員を対象にセクシャル・ハラスメン、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント等の防止について研修会を開催します。

#### (9) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて捉えられた行動については、人事評価において適切に評価を行うとともに、超過勤務縮減についても管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取組みの一つとして捉え、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。

また、評価者である管理者は、被評価者である部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

#### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

#### (2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての庁舎訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。

### Ⅲ 数値目標

第2期計画期間に次の目標を達成する。

① 職業生活における機会の提供

項 目	R 2 年	R 7 年	備 考
1 採用した職員に占める女性職員の割合	12.5%	30.0%	
2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	19.6%	25.0%	管理的地位は部長級及び課長級とする。

② 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

項 目	R 1 年	R 7 年	備 考
1 男性の育児休業の取得率	0.0%	30.0%	第5次男女共同参画基本計画に準拠する。
2 男性職員の育児参加休暇の取得率	0.0%	80.0%	
3 年次休暇の平均取得日数	9.1日	11.0日	平均取得日数は年平均とする。(約20%増)

## IV 資料

### 1 内閣府令第2条に基づき把握する8項目等

#### ①採用した職員に占める女性職員の割合

	職種	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
平成31年 4月1日 採用	一般事務	3	2	5	40.0
	保健師	0	2	2	100.0
	助産師	0	1	1	100.0
	消防職員	1	0	1	0.0
	計	4	5	9	55.6
令和2年 4月1日 採用	一般事務	4	1	5	20.0
	土木技師	1	0	1	0.0
	消防職員	2	0	2	0.0
	計	7	1	8	12.5

#### ②職員の平均した勤続勤務年数の男女の差異

	男性(年)	女性(年)	男女差(年)
平成31年 4月1日 現在	19.4	17.6	1.8
令和2年 4月1日 現在	19.3	18.4	0.9

#### ③職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間及び上限を超えて勤務した職員数

実績月	平成30年度		令和元年度	
	平均超過勤務時間(h)	超過勤務 上限職員数(人)	平均超過勤務時間(h)	超過勤務 上限職員数(人)
4月	9.4	5	10.4	9
5月	5.0	1	4.8	1
6月	6.9	1	8.9	2
7月	7.0	1	23.4	18
8月	8.8	2	14.0	4
9月	10.8	3	20.7	12
10月	19.0	11	12.2	1
11月	5.4	0	6.9	3
12月	4.9	1	4.5	0
1月	6.9	2	7.1	3
2月	10.2	8	11.6	12
3月	11.9	10	10.8	12
平均計	8.9	3.8	11.3	6.4

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
平成31年 4月1日 現在	39	8	47	17.0
令和2年 4月1日 現在	41	10	51	19.6

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

	職階	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
平成31年 4月1日 現在	部長級	12	2	14	14.3
	課長級	27	6	33	18.2
	課長補佐級	23	10	33	30.3
	係長級	53	13	66	19.7
	計	115	31	146	21.2
令和2年 4月1日 現在	部長級	12	2	14	14.3
	課長級	29	8	37	21.6
	課長補佐級	20	7	27	25.9
	係長級	53	15	68	22.1
	計	114	32	146	21.9

職階	平成29年4月1日現在(%)	平成30年4月1日現在(%)	平成31年4月1日現在(%)	令和2年4月1日現在(%)	伸び率(% <sup>※</sup> ) (R2-H29)
部長級	20.0	7.7	14.3	14.3	-5.7
課長級	16.2	18.2	18.2	21.6	5.4
課長補佐級	24.2	20.6	30.3	25.9	1.7
係長級	19.4	16.2	19.7	22.1	2.7
計	19.7	16.9	21.2	21.9	2.2

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	男性(%)	女性(%)
平成30年度	0.0	100.0
令和元年度	0.0	100.0

	取得期間	男性		女性	
		取得者数(人)	取得率(%)	取得者数(人)	取得率(%)
平成30年度	1年未満	0	0.0	1	33.3
	1年以上～1年6月未満	0	0.0	2	66.7
	1年6月以上～2年未満	0	0.0	0	0.0
	2年以上	0	0.0	0	0.0
	計	0	0.0	3	100.0
令和元年度	1年未満	0	0.0	5	0.0
	1年以上～1年6月未満	0	0.0	0	0.0
	1年6月以上～2年未満	0	0.0	0	0.0
	2年以上	0	0.0	0	0.0
	計	0	0.0	5	0.0

⑦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取得日数の分布状況

	配偶者出産休暇 取得率(%)	育児参加休暇 取得率(%)
平成30年度	100.0	9.1
令和元年度	100.0	0.0

	合計取得日数	取得者数(人)	取得率(%)
平成30年度	1日以上2日未満	2	18.2
	2日以上3日未満	1	9.1
	3日以上4日未満	7	63.6
	4日以上5日未満	0	0.0
	5日以上	1	9.1
	計	11	100.0
令和元年度	1日以上2日未満	3	30.0
	2日以上3日未満	2	20.0
	3日以上4日未満	5	50.0
	4日以上5日未満	0	0.0
	5日以上	0	0.0
	計	10	100.0

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年10月に「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」を制定し、すべての職員が、互いの人格を尊重し合い、職員の利益の保護及び公務能率の向上を図るとともに、働きやすい良好な職場環境づくりを促進している。

また、職員安全衛生委員会主催によるハラスメント研修会を開催している。

## 2 内閣府令第6条に基づき情報公表する項目

### ①採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	職種	女性割合(%)
平成30年度	一般事務	31.3
	保健師	100.0
	助産師	100.0
	消防職員	0.0
	計	37.8
令和元年度	一般事務	19.4
	土木技師	0.0
	消防職員	0.0
	計	16.7

### ②職員に占める女性職員の割合

	職種	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
平成31年 4月1日 現在	一般事務職	136	83	219	37.9
	技師・技術職	28	2	30	6.7
	保健師・栄養士	1	18	19	94.7
	医師	1	0	1	0.0
	看護師・医療技術職	0	3	3	100.0
	消防職員	49	1	50	2.0
	労務職	11	3	14	21.4
	計	226	110	336	32.7
令和2年 4月1日 現在	一般事務職	140	82	222	36.9
	技師・技術職	29	2	31	6.5
	保健師・栄養士	1	18	19	94.7
	医師	1	0	1	0.0
	看護師・医療技術職	0	3	3	100.0
	消防職員	48	1	49	2.0
	労務職	11	3	14	21.4
	計	230	109	339	32.2

### ③中途採用の男女別実績

	男性(人)	女性(人)	合計(人)
平成31年 4月1日 現在	1	0	1
令和2年 4月1日 現在	0	0	0

### ④年次休暇の平均取得日数

	男性(日)	女性(日)	全体(日)
平成30年	9.5	9.3	9.4
令和元年	8.9	9.5	9.1