

# 気仙沼市特定事業主行動計画

平成28年4月

気仙沼市長  
気仙沼市議会  
気仙沼市選挙管理委員会  
気仙沼市監査委員  
気仙沼市農業委員会  
気仙沼市教育委員会  
気仙沼市ガス事業及び水道事業管理者

## □はじめに

近年の急速な少子化の進行や、家庭及び地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、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て、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が施行されました。

同法では、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、気仙沼市においても職員の子育て支援に関する行動計画を策定し、職員の次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、仕事と子育ての両立等について更に推進していく必要があることから、同法の期限を10年間延長することとされました。

また、平成27年9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。）が施行され、女性の活躍推進に係る取組を着実に推進させるため、事業主として行動計画を作成することが義務づけられました。気仙沼市をはじめ地方公共団体は、行政機関として地域における子どもたちの健やかな育成や女性の活躍推進に積極的に取り組んでいくとともに、一事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成や女性の仕事と家庭の両立に関して、職員本人の意思を尊重し、個性と能力が十分に発揮できるよう、その役割を果たしていかなければなりません。

本計画は、次世代法並びに女性活躍推進法に関する行動計画を一体的に策定し、子育てを行う職員が安心して子どもを持ち、ゆとりをもって育てていくことができるよう、職場を挙げて支援していくこととともに全職員がワークライフバランスのとれた職場環境の整備を目指していきます。

## 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気仙沼市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. 計画期間

次世代法は平成36年度、女性活躍推進法は平成37年度までの法律となっていますが、本計画は平成28年4月から平成33年3月までを計画期間とし、概ね3年ごとに計画の見直しをすることとします。

### 3. 計画の推進体制

- (1) この計画の総合的かつ継続的な計画推進のため、所管を総務部総務課人事係とし、各年度において計画の実施状況の把握や、必要に応じた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、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組

### 1. 職員の勤務環境に関する事項

#### (1) 子育てに関する各種制度の周知

現在制定されている、育児休業、母性保護等に関する特別休暇、時間外勤務の制限等の各種制度や出産費用の給付措置等を取りまとめ、内部情報システム等により職員への周知を図ります。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①妊娠中・育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限の制度の周知  
妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、原則として妊娠中の職員に対しての時間外勤務命令は行わないこととします。

また、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対する、仕事と育児等家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知を図ります。

- ②業務分担の見直し

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います。

### (3) 男性職員の育児参加のための休暇等の取得の促進

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に、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

### (4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

#### ① 育児休業等の制度の周知

妊娠を申し出た職員に対し、人事担当課が個別に育児休業等の制度・手続きについての説明を行います。また、男性職員も育児休業等を取得できることを含め、制度の内容、休業期間の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置の周知を図ります。

#### ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、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場合、職員が安心して取得できるよう、当該部署において業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じた人的支援を行います。

#### ③ 育児休業からの円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、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い、円滑な職場復帰ができる雰囲気作りに努めます。また、長期の育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立のための大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でのサポートができる体制作りを行います。

### (5) 時間外勤務縮減の意識啓発

#### ① 一斉定時退庁日の促進

震災復興業務等により、庁内全体での一斉定時退庁が難しい状況にありますが、所属毎に定時退庁日を設定し、定時退庁を促進します。

#### ② 業務の効率化の推進

子育て世代の職員のみならず、全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るとともに、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い、時間外勤務の縮減と職員の健康管理に努めます。

## (6) 休暇の取得促進

### ① 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促進を図ります。職場では、業務予定の早期周知を図るなど職員が安心して休暇を取得できるよう、また、それぞれの職員の業務の代わりができる体制への取り組みを行います。

### ② 子どもの看護のための特別休暇等の取得の促進

小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇（年5日間）を周知するとともに、この特別休暇や年次有給休暇を活用して、子どもの病気の際には、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。

### ③ 連続休暇の取得の促進

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

## 2. 達成目標

本計画の実効性の確保と、有効性の確認のため、平成32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 配偶者の出産時休暇の取得率（2日以上）を100%とする。
- ③ 男性職員の育児休業の取得率を10%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組

#### 1. 女性職員の活躍に関する状況把握，課題分析

女性活躍推進法第15条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき，市長部局，議会事務局，選挙管理委員会事務局，監査委員事務局，農業委員会事務局，教育委員会事務局，ガス水道部局の全部局において，女性職員の職業生活における活躍に関する状況について以下の7項目において把握し，改善すべき事情について分析を行いました。

##### ① 採用した職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

年度	男	女	計	割合(男)	割合(女)
25	42人	31人	73人	57.5%	42.5%
26	32人	23人	55人	58.2%	41.8%
27	27人	23人	50人	54.0%	46.0%
平均割合				56.6%	43.4%

##### ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（各年度4月1日現在）

年度	平均勤続年数(男)	平均勤続年数(女)
25	21.1	19.6
26	20.8	19.3
27	20.5	19.3
平均	20.8	19.4

##### ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年度		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
24	一人当たり超過勤務時間	13:17	14:56	12:43	11:00	9:56	11:15	13:33	12:32	12:01	11:13	12:46	15:00	12:31
25	一人当たり超過勤務時間	14:52	13:58	12:43	13:53	9:44	11:47	12:25	11:28	11:33	11:29	12:29	16:32	12:44
26	一人当たり超過勤務時間	14:01	12:16	11:55	12:34	9:10	10:56	13:32	11:09	11:24	11:43	12:06	15:51	12:13

##### ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

年度	男	女	計	割合(男)	割合(女)
25	126人	39人	165人	76.4%	23.6%
26	127人	39人	166人	76.5%	23.5%
27	124人	41人	165人	75.2%	24.8%
平均割合				76.0%	24.0%

⑤ 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）

	25年度					26年度					27年度				
	男	女	計	割合 (男)	割合 (女)	男	女	計	割合 (男)	割合 (女)	男	女	計	割合 (男)	割合 (女)
部長級	28	1	29	96.6%	3.4%	26	1	27	96.3%	3.7%	26	1	27	96.3%	3.7%
課長級	96	25	121	79.3%	20.7%	98	25	123	79.7%	20.3%	95	27	122	77.9%	22.1%
課長補佐級	132	273	405	32.6%	67.4%	123	257	380	32.4%	67.6%	105	249	354	29.7%	70.3%
主幹級	100	82	182	54.9%	45.1%	116	96	212	54.7%	45.3%	137	91	228	60.1%	39.9%
主査級	137	149	286	47.9%	52.1%	131	142	273	48.0%	52.0%	123	148	271	45.4%	54.6%
係員級	126	205	331	38.1%	61.9%	131	204	335	39.1%	60.9%	134	207	341	39.3%	60.7%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

		取得可能とな った人数	取得者数	割合	平均取得 日数
25年度	男	15	0	0.0%	0
	女	29	28	96.6%	364
	計	44	28	63.6%	
26年度	男	21	1	4.8%	183
	女	29	29	100.0%	388
	計	50	30	60.0%	

※平均取得日数については、各年度に取得可能となった職員からの取得申請日数の平均

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及び平均取得日数

	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
	当該年中に 子が生まれた 男性職員数	取得した 職員数	取得率	平均 取得日数	当該年中に 子が生まれた 男性職員数	取得した 職員数	取得率	平均 取得日数
平成25年	16	7	43.8%	1.63	16	0	0.0%	0
平成26年	24	9	37.5%	1.66	24	0	0.0%	0

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、以下の項目について、次のとおり目標を設定します。

### ○ 管理的地位への女性職員の登用

平成32年度末までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度の実績(24.8%)より5.2ポイント引き上げ、30%以上にします。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

### ○ 管理的地位への女性職員の登用

- ・女性職員を多様な職務、ポストに積極的に配置する。
- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を行う。

## IV その他の事項

### (1) 公共施設の子育てバリアフリー

子どもを連れた人が、気がねなく来庁できるよう、職員は親切丁寧な応接対応などのソフト面でのバリアフリーに取り組めます。また、公共施設の改築等の機会に併せ、授乳室やベビーベッドの設置を行い、市民が安心して利用できる環境作りをします。

### (2) 子どもと子育てに関する地域貢献活動への参加

スポーツや文化活動などの子どもたちの活動や地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気醸成します。

### (3) 安全で安心して子どもを育てられる環境整備活動の取組

地域住民等の自主的な防犯活動への職員の自主的な参加を促進します。また、子どもを交通事故から守る活動として、自転車や自動車を運転する職員を対象に交通安全研修を継続的に実施し、安全意識の向上と交通事故防止について喚起していきます。