

第2次宮古地区広域行政組合女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画
(令和3年度～令和7年度)

宮古地区広域行政組合

目次

I	行動計画の実施状況、課題分析.....	1
	(1) 組合事務局.....	1
	① 女性職員の人数.....	1
	② 年次休暇取得日数.....	2
	③ 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得.....	2
	(2) 消防本部.....	4
	① 職員採用試験における女性受験者数.....	4
	② 年次休暇取得日数.....	4
	③ 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得.....	5
II	目標数値と具体的な取組内容.....	7
	1 本計画の実施期間.....	7
	2 本計画の実施対象及び推進体制について.....	7
	3 数値目標及び目標を達成するための取り組み.....	7
	4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標.....	7

宮古地区広域行政組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「第1次行動計画」という。）を平成28年4月に策定し、女性職員が働きやすく、ますます活躍できる職場づくりを目指して取り組んできました。

第1次行動計画における数値目標の達成状況、女性職員の活躍に関する現状把握と課題分析を行った結果、目標を達成した取り組みもありましたが、目標の設定と取り組み内容について課題もみられました。

女性の職業生活における活躍を更に推進していくため、「第2次宮古地区広域行政組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

本計画では、女性職員の採用、年次休暇及び男性職員の育児休暇の取得の促進を図り、女性職員の活躍に向けて引き続き取り組んでいくものとします。

I 行動計画の実施状況、課題分析

行動計画の実施状況及び課題分析は以下のとおりです。

(1) 組合事務局

① 女性職員の人数

【目標値】

令和2年度までに、女性職員の人数を2人以上にします。

【実施状況】

令和元年度まで構成市町村からの派遣で女性の事務職員が1人いましたが、令和2年度の女性職員は0人になりました。

女性に限定した派遣は各市町村の事情もあり困難な状況にあります。

また、技術職員の採用試験を計画期間中5回実施しましたが応募した女性は1人に留まり、採用に至りませんでした。

【課題分析】

事務局職員の大半が技術職員で、職員採用試験も技術職に職種が限られているため、志望先としての優先順位が低いように思われます。

また、職員採用試験は数年に一度の実施のため、女性職員を増やすことは現実的には困難な状況にあります。

② 年次休暇取得日数

【目標値】

令和2年までに、年次休暇取得日数を平均12日以上にします。

【実施状況】

令和元年の年次休暇の平均取得日数は10日でした。

平成28年より3日増加していますが、平成30年より1日減少しています。

計画的に休暇を取得するよう促していますが、職員間における取得日数に差があります。

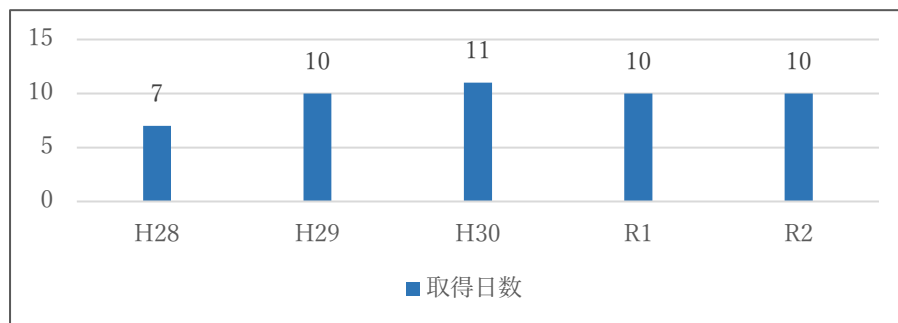


図-1 年次休暇取得日数

【課題分析】

令和元年の年次休暇の取得日数が12日未満の職員数は10人で、目標に達していない職員数は毎年減少していますが、取得日数が少ない者が固定化しつつあることから、計画的な休暇取得促進や業務分担の見直しなど休暇を取得しやすい環境を整えていく必要があります。

また、5日以上連続した休暇の取得が、夏季休暇期間を除くと少ないことから、年間を通して取得するよう促す必要があります。

③ 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得

【目標値】

令和2年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、それぞれ4日間以上の休暇取得率を100%にします。

ア 妻が出産する場合の特別休暇取得

【実施状況】

平成28年度は対象者がいませんでしたが、平成29年度以降は対象者全員が5日の特別休暇を取得し、休暇取得率は100%となっています。

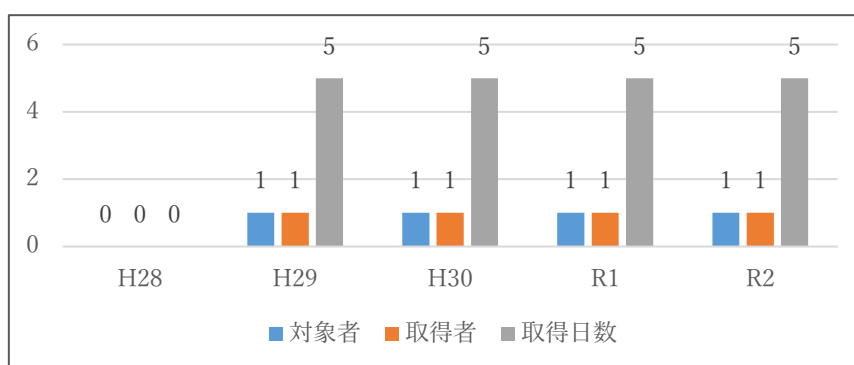


図-2 妻が出産する場合の特別休暇取得

【課題分析】

対象者全員が特別休暇を取得していますので、制度の周知が図られている結果と考えられます。

引き続き、仕事と育児が両立しやすい環境づくりと制度の周知が必要であると考えられます。

イ 育児参加のための特別休暇取得

【実施状況】

平成 28 年度は対象者がいませんでしたが、平成 29 年度以降は対象者全員が特別休暇を取得しています。

4 日以上の特特別休暇を取得したのは 2 人で、平成 29 年度と令和 2 年度は休暇取得率が 100%になっています。

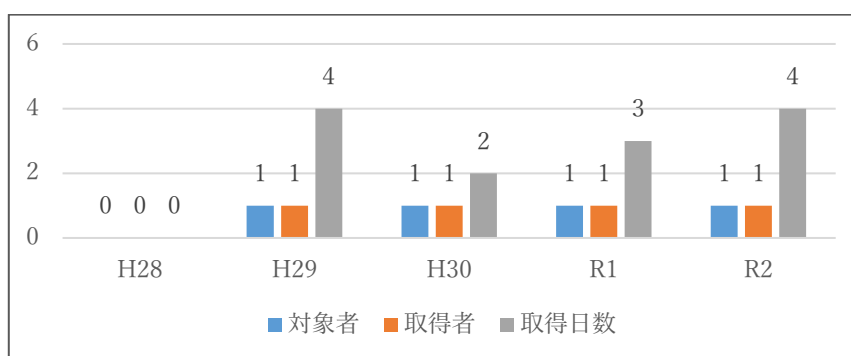


図-3 育児参加のための特別休暇取得

【課題分析】

目標日数に達していない者がいたものの、特別休暇を取得していることから、制度は周知されていると考えられるので、取得しやすい環境を整えるなど取得促進を図る必要があります。

(2) 消防本部

① 職員採用試験における女性受験者数

【目標値】

令和2年度までの職員採用試験における女性受験者数を毎年1人以上にします。

【実施状況】

平成28年度の受験者は0人でしたが、平成29年度から令和2年度までは1人から3人の受験者数で推移し、平成28年度を除き、目標の1人以上の受験者数に達しています。

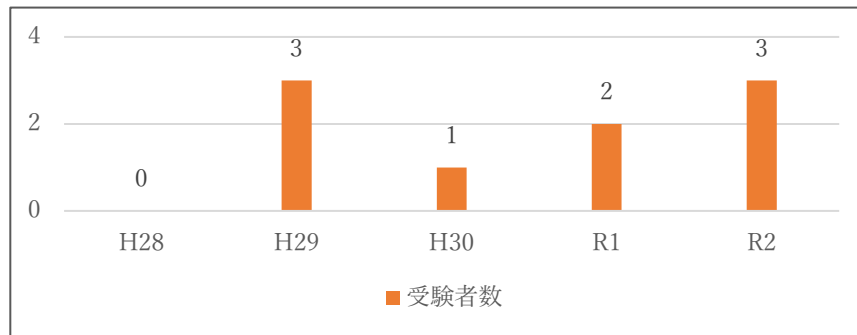


図-4 職員採用試験における女性受験者数

【課題分析】

宮古地域の高等学校に在籍する高校1年生及び保護者を対象とする地元企業説明会に平成26年度から参加し、職務内容（処遇含む）説明をはじめ女性向けリーフレット、ガイドブックを配布するなどの活動を行っております。

また、管内の高等学校、短期大学部及びショッピングセンター等に関係ポスター掲示のご協力をいただいております、女性の受験率の向上に繋がっていると考えられます。

② 年次休暇取得日数

【目標値】

令和2年までに、年次休暇取得日数を平均12日以上にします。

【実施状況】

令和元年の年次休暇の取得日数が平均で12日となり、初めて目標を達成しました。

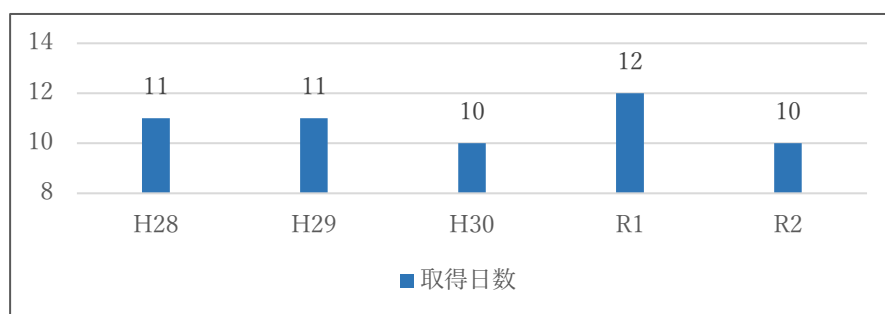


図-5 年次休暇取得日数

【課題分析】

全職員の約85%が隔日勤務であり、各署所において1当務あたりの最低勤務人員を確保しつつ業務の分散化等に取り組んだ結果、年次休暇取得率の向上に繋がったものと考えられます。

③ 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得

【目標値】

令和2年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、それぞれ4日間以上の休暇取得率を100%にします。

ア 妻が出産する場合の特別休暇取得

【実施状況】

平成29年度までは特別休暇の取得者が0人で、平成30年度に1人、令和元年度に2人と少数にとどまっていたましたが、令和2年度は11人と大きく伸び、取得率は73.3%になりました。

取得した者の取得日数は5日で、取得者の全員が目標の4日を超えています。

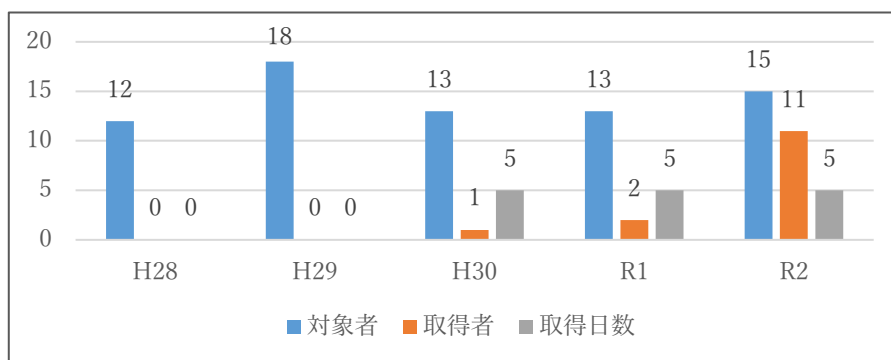


図-6 妻が出産する場合の特別休暇取得

【課題分析】

平成30年度の取得率は7.7%と低かったため、制度の周知や直接的な取得促進を行いました。令和元年度においても15.4%に留まっていたものの、令和2年度に大きく伸びました。制度の周知が図られたものと考えられます。

しかし、目標の100%に達していないのは、隔日勤務体制（1当務1非番1週休）が影響していると考えられますが、今後は更に制度の周知及び職場での理解の促進を行い、男性職員が育児参加しやすい環境づくりに取り組みます。

イ 育児参加のための特別休暇取得

【実施状況】

平成28年度から令和元年度までは対象者のうち特別休暇を取得したのは平成30年度の1人だけでしたが、令和2年度は5人が取得しました。

平成30年度の取得率は約7.7%、令和2年度は33.3%、その他の年度は0.0%と低調に推移しています。

取得者の取得日数は平成30年度が5日、令和2年度が4日と目標の日数に達していますが、取得者は妻が出産する場合と比較して少ない状況でした。

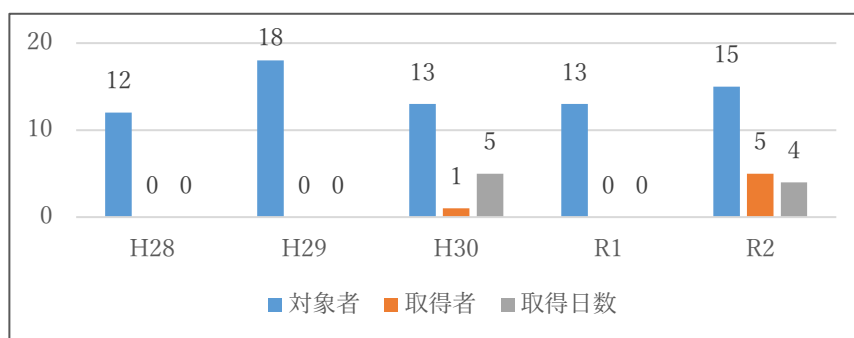


図-7 育児参加のため特別休暇取得

【課題分析】

上記アに同じく、隔日勤務体制（1当務1非番1週休）が影響していると考えられますが、今後は更に制度の周知及び職場での理解の促進を行い、男性職員が育児参加しやすい環境づくりに取り組みます。

Ⅱ 目標数値と具体的な取組内容

第2次宮古地区広域行政組合女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日
管理者
消防長

1 本計画の実施期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

2 本計画の実施対象及び推進体制について

本計画は、宮古地区広域行政組合の全職員を対象とします。

計画の変更、取り組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価については、本計画を策定した事務局総務課及び消防本部総務課において行うものとします。

3 数値目標及び目標を達成するための取り組み

特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年12月27日内閣府令第51号。）第2条に基づき分析を行いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

数値目標の推進状況は、毎年度公表します。

また、計画策定した課において、定期的な情報交換や推進方法の見直しなどを行うものとします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

【目標】 令和8年度当初までに、職員に占める女性の割合を5%にします。
(消防本部のみ)

職場環境や施設が整っていることや女性消防職員の活躍の様子をホームページや広報紙などの媒体を活用し、女性職員が安心して働ける職場であることを広報し、女性受験者の確保を図りながら女性職員の割合を現在の3.4%から5%に引き上げるよう取り組みます。

【目標】 令和7年度までに、年次休暇の取得日数を12日以上とします。

週休日や休日と合わせた連続休暇の取得や、夏季休暇を利用した連続休暇の取得など、計画的な休暇取得を促進します。

また、消防本部は12日以上 of 休暇取得を継続できるよう取り組みます。

【目標】 令和7年度までに、妻の出産休暇及び育児参加のための休暇取得日数を、それぞれ5日以上とします。

女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が重要な課題となります。

男性が育児参加しやすい職場は、女性にとっても環境が良い職場であると考えられるので、子育て中の職員やこれから子育てをする職員に制度の周知を図り、週休日等をはさんだ連続した休暇を取得するよう取り組みます。