

宮城県市町村職員退職手当組合告示第5号

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19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（平成27年法律第64号）第17条の規定に基づき、宮城県市町村職員退職手当組合特定事業主行動計画について、次のとおり公表する。

平成28年4月1日

宮城県市町村職員退職手当組合

組合長 佐藤



宮城県市町村職員退職手当組合特定事業主行動計画

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び社会を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定されました。

次世代育成支援対策推進法の制定により、すべての地方公共団体が、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関して、10年間の集中的な取り組みについて「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

これを受けて、宮城県市町村職員退職手当組合（以下「組合」という。）は、「特定事業主行動計画（平成20年4月1日施行）」を作成し、組合に勤務する職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力が十分に発揮できるよう、職場を挙げて子育てを支援する環境の整備を推進してきました。

しかし、未だ利用が進んでいない施策もあり、その利用促進に向けて職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

国においては、平成27年3月末に次世代育成支援対策推進法の有効期限が到達しても、依然として少子化の流れは変わらないことから、引き続き取り組みを充実していく必要があるとして、同法の有効期限を更に10年間延長する改正を行いました。

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（平成27年法律64号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、同法が基本的理念としている女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、その改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

これらの法整備等は、働く女性の職業生活における活躍が、次世代育成支援対策の推進に大きく寄与し、これが、仕事と子育ての両立及び地域の貢献につながるものと位置付けています。

こうした状況を踏まえ、組合は次世代育成支援対策推進法に関する行動計画の延長計画と女性活躍推進法に関する行動計画を同時に策定し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指すこととします。

I 本計画の基本的な考え方

1 計画の策定者

この計画は、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、宮城県市町村職員退職手当組合長が策定したものです。

2 計画期間

(1) 次世代育成支援対策推進法関係

次世代育成支援対策推進法は平成27年度から10年間延長されましたが、組合においては改正後の次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の計画開始時期を合わせ、平成28年度から平成36年度までの9年間を本計画の対象となる期間とし、そのうち平成28年4月1日から平成33年3月31日までを前期計画期間とします。

(2) 女性活躍推進法関係

本計画の対象となる期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、そのうち平成28年4月1日から平成33年3月31日までを前期計画期間とします。

(3) 計画の見直し

今後2つの行動計画を一体として策定し、定期的に計画の見直しを行うこととします。

3 計画の対象者

組合の全職員を対象とします。職員が父親または母親として子育てができるよう、男性も、女性も、また子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりがこの計画の内容を身近に捉え、相互に支え合って取り組んで参ります。

4 計画の数値目標・推進体制

(1) 数値目標の設定

計画の推進状況を客観的に確認するため、数値目標が可能な項目については、目標となる数値を設定します。

(2) 計画の推進体制

計画を実効あるものとするため、職員の事務打合せ会議を活用して啓発資料の配布などで周知を図ります。また、職員の声を聴き常にニーズを把握するようにして、計画内容に反映するように努めて参ります。

(3) 管理職の役割

計画を効果的に推進するためには、管理職の役割がきわめて重要です。管理職に期待される役割は業務上の配慮から、休暇等を取得しやすい職場環境づくり、職員の相談に応じることまで多岐に及びます。

任命権者としても機会をとらえて、管理職に対して意識の啓発や制度等の理解を深めるため、研修等の実施に努めて参ります。

5 計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の規定に基づき、行動計画の取組み実施状況について、組合のホームページで毎年公表します。

II 次世代育成支援対策推進法関係

1 策定方法

基本的には、平成20年4月1日施行の特定事業主行動計画を踏襲しています。

2 計画内容

(1) 母親と生まれてくる子どもを守る

母性保護と母性健康管理を適切かつ有効に実施し、また、生まれてきた子どもを健康かつ安全に育てるため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の事項について周知徹底を図ります。

① 労働基準法関係

- ・ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る危険有害業務の就業制限（第64条の3）
- ・ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性の時間外労働及び深夜勤務の制限（第66条）

② 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

③ 特別休暇制度の活用

- ・ 妊娠に起因する障害（つわり）による特別休暇
- ・ 妊娠中の通勤の緩和
- ・ 母子保健法による健康診査及び保健指導を受けるための特別休暇
- ・ 母体及び胎児の健康保持のための特別休暇
- ・ 産前8週間、産後8週間の特別休暇
- ・ 生後1年に達しない子を育てる場合の保育時間
- ・ 乳幼児の健康診査及び予防接種のための特別休暇
- ・ 就学前の子どもを看護するための特別休暇

④ 育児休業制度、部分休業制度及び短時間勤務制度の活用

⑤ 宮城県市町村職員共済組合が実施する出産費用等の給付制度等について、職員への周知徹底を図るとともに利用の促進に努めます。

- ・ 出産費の給付及び貸付

- ・ 育児休業手当金の給付
- ・ 育児休業中の掛金の免除

(2) 配偶者の妊娠中及び出産後における父親の休暇取得の促進

妊娠中及び出産後の配偶者を支援します。

子どもが生まれて父親となる職員に対し、配偶者の出産時における特別休暇制度等の周知徹底を図ります。

子育ての始まりの時期には、親子の時間を大切にし、子供をもつ親の喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、年次有給休暇等を組み合わせた連続休暇（5日間程度）を取得できるよう促し、他の職員に理解が得られるための環境づくりを行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

育児休業、部分休業及び短時間勤務の取得を希望する職員については、その円滑な取得の促進等を図ります。

また、取得後の職場復帰の支援を図るなど、育児休業等を取得しやすい環境づくりを推進していきます。

- ① 育児休業制度等の趣旨、内容、手続きなど資料を提供し周知を図るとともに、育児休業中における育児休業手当金等の経済的支援について、周知徹底を図ります。
- ② 職員は、父親・母親になることが分かったら、職場の理解を得られるよう担当課長に速やかに申し出ることとし、課長は必要に応じ職場内の業務分担等の見直しを行い、職員の支援措置を講じることとします。
- ③ 育児休業取得等の申し出があったときは、業務体制の工夫・見直しを図り、休業する職員の業務のフォローをするとともに、必要に応じ代替要員の確保に努めます。
- ④ 育児休業等を取得した後は、円滑に職場へ復帰できるように育児休業期間中の職員へ最近の業務の情報を積極的に提供し、復帰後は研修を行うなどの支援を行います。
- ⑤ すべての職員とその家族の団らんの時間を確保するため、ノー残業デーの実施や、事務の簡素合理化を図り超過勤務の縮減に取り組みます。特に妊娠中や子育て中の職員に対する時間外勤務の軽減に取り組みます。

- (4) 休暇の取得促進のため、年度開始前に事業計画及び休暇計画を策定、業務配分の見直し等、職場内における応援体制を確立し、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 子どもの学校行事や地域活動への参加、家族の記念日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。
 - ・ 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休暇の取得、月曜日または金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得等、連続休暇の取得促進に努めます。
 - ・ 子どもの病気の際の看護休暇の取得促進を図ります。
- (5) 「職場優先の考え方」を改め、従来の働き方や男女の役割分担意識等を解消するよう、全職員に対し意識の啓発を図ります。職員が職場で十分に能力を発揮し、家庭や地域社会においても一定の役割を果たすため、生活のすべてにおいてバランス良く参画できるような環境づくりに努めます。

Ⅲ 女性活躍推進法関係

1 策定方法

(1) 現状の把握と課題の分析

本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、国が定めた項目を参考に、次の項目について現状把握（以下「把握項目」という。）を行い、課題とその取組内容を検討しました。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

(2) 分析対象期間

分析の対象となる期間は、平成23年4月1日から平成28年3月31日（年次有給休暇の期間は平成27年1月1日から平成27年12月31日）までとしました。

2 計画内容

計画内容は4分類の7把握項目ごとに、現状（現状の分析結果）、課題、数値目標及び取組内容を記載しました。ただし、職員数が少ないため現状では記載できない項目もあります。

(1) 採用関係

把握項目① 採用した職員に占める女性職員の割合

(現 状) 平成23年度と平成28年度に職員をそれぞれ1名採用しましたが、いずれも男性です。

(課 題) 今後女性職員を採用するためには、女性の受験者の割合を増やす必要があります。

(数値目標) 今後の職員採用試験において、女性受験者の割合を増やしていきます。

(取組内容) 大学を訪問するなどして、女性活躍推進法の趣旨について理解を得ることとします。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

把握項目② 平均した継続勤務年数の男女の差異

(離職率の男女の差異)

(現 状) 平成26年3月に男女2名が退職しましたが、ともに勤続期間は35年を超えています。

(課 題)

(数値目標)

(取組内容) 今後も長期間勤務できる職場環境を構築していきます。

把握項目⑥ 男女の育児休業取得率及び平均取得期間

(現 状) この制度に該当する男性職員は、育児休業を取得しませんでした。

(課 題) 職員が計画的に取得できる環境整備が必要です。

(数値目標)

(取組内容) 該当者が出た場合、制度の趣旨を理解するよう面談を行うと共に、該当者の業務をサポートする体制を構築します。

把握項目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

(現 状) この制度に該当する男性職員は、当該休暇等を取得しませんでした。

(課 題) 職員が計画的に取得できる環境整備が必要です。

(数値目標)

(取組内容) 該当者が出た場合、制度の趣旨を理解するよう面談を行うと共に、該当者の業務をサポートする体制を構築します。

(3) 長時間勤務関係

把握項目③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(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、月平均6時間でした。

(課 題) 月によって大きくバラつきがあります。

(数値目標) 現状の月平均6時間以下を目標とします。

(取組内容) 業務の簡素化、合理化及び定時退庁の推進に努めます。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

把握項目④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(現 状) 0%

(課 題) 係長相当職で、管理職を担える女性職員のキャリア形成及び人財育成が必要です。

(数値目標)

(取組内容) 人事配置において、これまで経験しなかった業務にも登用し、将来の管理職の育成に努めます。

把握項目⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(現 状) 係長相当職2名（職員7名中：平成28年4月1日現在）

(課 題) 係長相当職で、管理職を担える女性職員のキャリア形成及び人財育成が必要です。

(数値目標)

(取組内容) 将来の女性管理職を育成するため、宮城県市町村職員研修所やそれ以外の研修機関に参加して、キャリア形成や人材育成に努めます。