

宮城県市町村職員退職手当組合特定事業主行動計画

【第2期】

令和5年12月25日

宮城県市町村職員退職手当組合長

I 総論

1 計画の目的

本組合では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条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。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 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（平成 28 年告示第 5 号）を定めているところである。

今回、これまでの特定事業主行動計画を見直し、以下の目標を達成するため新たに宮城県市町村職員退職手当組合特定事業主行動計画（第 2 期）（以下「本計画」という。）を定め、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、職員の理解を促しながら、女性職員が輝ける職場環境づくりを推進するものである。

2 計画期間

この計画の実施期間は、令和 6 年 1 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 2 年 3 か月間とする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性の職業生活における活躍対策を推進するため、各年度において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、随時協議を行い、その後の対策の実施や計画の見直しに反映する。

また、前年度の取組状況をホームページへの掲載等により公表する。

II 女性職員の活躍に関する現状の把握

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和 4 年度現在）

※ 令和 2 年度から令和 4 年度まで新規採用者なし。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

区分	年度	女性	男性	男性との比較
職員数	令和 2 年度	2 人	4 人	△ 2 人
継続勤務年数		15 年	18 年	3 年
職員数	令和 3 年度	2 人	4 人	△ 2 人
継続勤務年数		16 年	19 年	3 年
職員数	令和 4 年度	2 人	4 人	△ 2 人
継続勤務年数		17 年	20 年	3 年

【現状分析】

職員数が少ないため、採用者及び退職者の変動も少なく、男女とも継続勤務年数を比較すると3年となっている。

なお、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条第1項第2号においては離職率の男女差及び離職者の年代別男女別割合を示すこととなっているが、同項ただし書きの規定により平均勤続年数の男女の差異をもってこれに代えている。

(3) 職員に占める女性職員の割合

年度	職員総数	女性職員数	割合
令和2年度	6名	2名	33.3%
令和3年度	6名	2名	33.3%
令和4年度	6名	2名	33.3%

【現状分析】

職員数（定員は7名）が少ないため、定期的に職員を採用することが困難であり、女性職員の割合については3割弱となっている。男性と比較して若干割合が低くなっているため、女性職員の受験者数を増やすため、女性にとって魅力的な働きやすい職場環境を整備し、情報発信していくことが必要である。

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度
女性管理職員数	0人	0人	0人
全管理職員数	1人	1人	1人
女性職員の割合	0%	0%	0%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	伸び率 (R4-R2)
課長級以上	女性職員数	0人	0人	0人	—
	全職員数	1人	1人	1人	—
	女性の割合	0%	0%	0%	0ポイント
課長補佐級	女性職員数	1人	1人	1人	—
	全職員数	1人	1人	1人	—
	女性の割合	100%	100%	100%	0ポイント
係長級	女性職員数	0人	0人	0人	—
	全職員数	1人	1人	1人	—
	女性の割合	0%	0%	0%	0ポイント

【現状分析】

職員数が少なく、年齢構成もあるため、女性管理職がいない状況であるが、男女関係なく勤務成績に応じて管理職を任命しているため、当該方針を継続していくことが必要である。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

※ 令和2年度から令和4年度まで取得者なし。

(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

※ 令和2年度から令和4年度まで取得者なし。

【現状分析】

職員数が少なく、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の対象となる者がいない状況である。対象者が生じた場合は、各制度について説明し、積極的な取得を促すことが必要である。

(8) 時間外勤務の状況（管理的地位にある職員以外の各月ごとの平均時間）

区分	職員一人当たりの時間外勤務 時間数（時間）			時間外勤務の上限を超えた職員数 （人）		
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
4月	12.2	8.7	9.5	0	0	0
5月	0.0	0.5	0.0	0	0	0
6月	0.0	0.0	0.8	0	0	0
7月	0.0	0.0	0.0	0	0	0
8月	0.2	0.0	0.0	0	0	0
9月	0.3	0.0	0.0	0	0	0
10月	0.5	0.5	0.8	0	0	0
11月	0.0	0.0	0.4	0	0	0
12月	0.0	0.7	0.7	0	0	0
1月	0.2	0.2	2.5	0	0	0
2月	0.0	0.0	0.2	0	0	0
3月	2.8	3.0	5.7	0	0	0

※職員一人当たりの時間外勤務時間数は各月ごとの時間外勤務時間の合計を対象員数（5名）で除して、小数点以下第2位を四捨五入した数値。

【現状分析】

年度末退職者の退職手当の支払い及び新規採用者の登録件数が多い4月は時間外勤務時間が多くなっている。年度平均では月1時間弱となっており、引き続き業務内容や事務分担の見直しを行い、時間外勤務の短縮に努める必要がある。

(9) 年次休暇取得日数（1月1日～12月31日）

区分	令和2年	令和3年	令和4年
平均取得日数	7.2日	9.1日	7.5日

【現状分析】

年度平均で取得日数が10日以下となっている。業務内容や事務分担の見直しを定期的に行い、取得しやすい環境を整備する必要がある。

(10) ハラスメント等対策の整備状況

宮城県市町村職員退職手当組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱（令和5年規程第2号）に基づき、相談窓口を設置し、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応できる環境を整備している。

III 目標の設定

法第9条第3項及び女性の職業生活における活躍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、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し、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定する。

- (1) 配偶者出産休暇の取得率について、80%以上を目標とする。
- (2) 男性職員の育児休業の取得率（取得者／対象者）について、80%以上を目標とする。
- (3) 職員一人当たりの時間外勤務時間について、第1期の数値目標である月平均6時間を超えないように引き続き職員の意識向上を図るとともに、適宜業務量の見直しを行う。
- (4) 職員一人当たりの年次休暇の取得が年間10日（取得率50%）以上となるように、取得率の低い職員に対し取得を促す。

IV 目標を達成するための取組及び実施時期

IIIで掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 出産を控えている全ての男女に対し、管理職員による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用推進やキャリアプランに関する助言を行う。
- (2) 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないようにする。
- (3) 育児休業等の取得前後において、職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- (4) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員の意識改革を図る。
- (5) 管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- (6) 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- (7) 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- (8) ワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを実施する。