

御殿場市・小山町広域行政組合 女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年 4月 1日

御殿場市・小山町広域行政組合
管 理 者
消 防 長

1. はじめに

「女性の活躍」とは、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が、社会において十分に発揮されることであり、特に、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っている地方公共団体においては、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていること、また、既に多くの女性の採用が進んでいることなどから、女性の活躍に関する取組を、さらに主体的かつ積極的に推進していくことが必要とされている。

そこで、国は、新たに、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年法律第64号。以下「法」という。）を制定し、地方公共団体に新たな特定事業主行動計画の策定を義務づけた。そして、法に基づき、女性活躍により目指すべき社会、事業主の取組に必要な視点、国や自治体が講じる施策等を内容とする基本方針が示され、行動計画策定等の詳細についての内閣府令が公示されたところである。

御殿場市・小山町広域行政組合女性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。）は、法第15条に基づき、御殿場市・小山町広域行政組合（以下「本組合」という。）職員の勤務状況及び職員に係る周囲の女性の活躍を妨げる事情を把握分析し、その結果を踏まえ、管理者及び消防長が、特定事業主として策定する行動計画である。

【参考】女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定方針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）を定めなければならない。

2. 計画期間

法に定められる特定事業主行動計画は平成28年度から平成37年度までの10年間の計画である。本計画の期間は、そのうち平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とし、本計画に掲げる数値目標は、平成32年度の達成目標とする。

【参考】事業主行動計画策定方針（抄）

第3部 特定事業主行動計画

3 行動計画の策定

（2）計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間の各事業主の実情に応じて、おおむね2年間から5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

3. 女性の活躍の推進に向けた目標及び目標を達成するための取組等

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：以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本組合の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。現状把握及び分析は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態等の要素に基づく職員のまとまりのこと。本計画においては、一般行政職、消防職、臨時職員をそれぞれのまとまりとした。）ごとに行い、対象期間は平成26年4月1日から平成27年3月31日までとした。

【参考】「職員のまとまり」とは（内閣府通知 平成27年府共第941号より）

「職員のまとまり」とは、職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づく職員のまとまりであって、当該まとまりに属している職員について、他のまとまりに属している職員とは異なる人事の事務を行うことを予定して設定しているものをいう。（略）少なくとも、常勤職員及び臨時・非常勤職員については、通常、互いに別の職員のまとまりとして運用されているものと考えられる。

当該課題分析の結果、一般行政職と消防職でそれぞれ次のとおり目標を設定する。
(臨時職員については、少人数のため本計画で臨時職員に限定した目標は特に設定しないこととした。)

なお、この目標及び取組内容は、内閣府令第2条に基づき、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について、最も大きな課題とされるものを掲げている。

また、目標数値については、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、平成27年3月23日に策定された御殿場市・小山町広域行政組合特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン～職員みんなで仕事と子育ていきいきと～」に掲げられている年次休暇や配偶者の出産休暇の取得率の数値目標、静岡県や近隣市町村の状況、本組合における平成23年度～平成27年度の年次休暇や配偶者の出産休暇の取得実績などを参考に、適正と思われる数値を算出し、設定したものである。

1. 一般行政職（事務局）

目標：平成32年度までに、年次休暇の平均取得率を、平成26年度の実績値（47%）より3%引上げ、50%以上にする。

平成26年度実績である「9.3日」を平成32年度までに「10日」にする。

事務局職員の超過勤務時間は、それほど多い数値ではなく職員の家事・育児・介護等の分担を困難にしている状況とは考えにくい。そこで、年次休暇の取得について注目した。

休暇の取得は職員の健康増進のほか、リフレッシュすることにより、業務効率が上がるなど仕事の面でも効果がある。また、職員が休暇を取得し、家庭生活における諸事に参加することで、職員の家族の活躍をサポートできると考えられる。

しかし、年次休暇制度はあるものの、勤務体制によっては休暇を取得しにくいと感じる場合がある。特に男性に対して、育児・家事・介護等の家庭的責任のために仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

急速な少子化の時代においては、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することが予想されるが、男女共に、家事・育児・介護等の多様な経験をj得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等に繋がり、職務における視野が広がる等、職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

また、男性職員が積極的に家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを持つことによって、男性職員だけでなく、当該男性職員の配偶者等である女性もまたその職場において活躍していくことが期待される。

このため、休暇取得促進へ向け管理的地位にある職員等がすべき取組として、職場・職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、男女を問わず、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

そこで、上記「目標」を達成するための具体的取組として、以下の項目を実施する。

1（職員に向けての目標周知）

年次休暇の取得目標を定めたことを職員へ周知し、計画的・積極的な年次休暇の取得を促す。

本計画で年次休暇の取得目標を定めたことを、チームウェアへ掲載し、各所属へ通知することで、職員へ年次休暇の取得を推進する。

特に、家族に関する行事への参加や記念日のために、計画的・積極的に取得することが重要であることを周知する。

2（管理職による支援）

管理職が中心となって休暇を取得しやすい職場環境を整える。

職場によっては職員が休暇を取得しにくいと感じる場合がある。そこで管理職（所属長等）が中心となって、職員が職場や周囲に気兼ねなく有効に休暇を取得し活用できるような雰囲気jの醸成や、職員の休暇取得に対する意識改革に努める。

そのために、職場内で業務の進捗状況を共有したり、業務量に応じて必要な人員配置を行うことで、年次休暇を取りやすい環境を整える。

また、新任統括研修で、年次休暇取得の促進についての意識改革や職場マネジメントに関する内容を盛り込み、管理職の年次休暇に対する理解を深める。

2. 消防職（消防本部・消防署）

実際の状況について以下のとおりまとめた。

（採用）

採用については、現在でも男女の差異なく試験を行っているが、昨今は女性の応募者がいなかったり、受験しても試験に合格しなかったりという状況である。

今後は女性職員募集の更なるPRを行い、女性職員の確保に努めたい。

また、職場環境としての観点から、女性対応のトイレや風呂などの施設において、現在女性職員が勤務可能な勤務地は消防本部及び御殿場消防署のみであり、異動について選択肢が少ない。今後消防署・分署の庁舎改修などがあった場合、女性用の施設も考慮して改修を行い、女性職員があらゆる職場で活躍できるようにしていきたいところである。

（管理職登用）

女性の管理的地位への登用については、消防本部にはこれまで定年まで勤務した女性がおらず、現在3名の女性職員（全体の2%）が在籍しているが、一番の年配者で40代前半（階級は消防士長）であり女性職員の歴史が浅い。

管理的地位への任用については、まだその年齢や経験年数に達しておらず、現段階で考慮すべきことではないので、今回の計画に具体的な目標として掲げない。

（年次休暇・育児休業・出産休暇等）

これまで女性職員の出産休暇や育児休業、あるいは男性職員の配偶者の出産休暇等を申請してきた者に対する承認はしているが、今後は年次休暇と併せて育児に関する休暇取得について、より一層、制度利用促進の周知を図り、取得率を向上させていく必要がある。

上記の実際の状況から、消防職の目標を次のとおり設定する。

目標：平成32年度までに、配偶者の出産休暇を取得する職員の割合を、90%以上にする。

平成26年度実績 0%

消防職のうち、55.6%の職員が40歳未満（職員平均年齢は39.0歳）であり、その年代は出産や子育て世代であることが多い。

仕事と家庭の両立支援制度（育児休業、育児部分休業、妻の出産休暇、子の看護休暇等）は導入されているが、実際のところあまり利用されていない。

そこで、出産をサポートすることは、「家族で支え合う育児」の第一歩と考え、上記「目標」を達成するための具体的取組として、以下の項目を実施する。

1（全職員に向けての制度周知）

各種両立支援制度に関する情報をまとめた「職員のための子育てハンドブック」について、更なる周知及び積極的な配布を行うとともに、チームウェア等へ継続的に掲載し、定期的に情報提供を行う。

- ①毎年4月に各所属へ、最新版「職員のための子育てハンドブック」の配布及びチームウェアへの掲載を行い、新着情報にてその旨を職員へ周知する。
- ②10月初旬に、再度「職員のための子育てハンドブック」についての案内をチームウェア新着情報にて職員へ通知する。

2（制度利用の促進及び周囲の職員の制度理解に資する研修体制の確立）

男性職員の制度利用促進に向けての意識改革や、職場マネジメントに関する研修を実施する。

- ①男性職員の配偶者の出産休暇取得促進に向け、新規採用職員研修において、各種両立支援制度の詳細な説明を行い、積極的取得を促す。
- ②新任統括研修に、各種両立支援制度利用促進についての意識改革や職場マネジメントに関する内容を盛り込み、管理職の子育て世代への理解を深める。

3（管理職、人事担当部署による支援）

妻が出産予定または子どもが生まれた男性職員に対して、管理職や庶務課による各種両立支援制度の活用促進や制度活用時の支援を行う。

- ①妻が出産予定または子どもが生まれた男性職員に対して、管理職（所属長等）から各種両立支援制度についての説明を行い、今後の制度活用予定等を確認する。また、その情報を所属で共有することによって、当該男性職員が、各種両立支援制度を活用しやすい職場環境をつくる。
- ②庶務課においては、各種両立支援制度利用時に必要となる手続きについて案内する等、円滑な制度活用を支援する。

5. おわりに

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るためには、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であり、また、推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解が必要となる。

今後、本計画を広く周知し、実施することによって、職員や職員の周囲の女性が様々な場面でますます活躍できるような職場環境づくりを意識し、その結果、地域社会においても、女性だけでなく男性を含めた社会全体の働き方や意識の改革に貢献することを期待する。

また、本計画において、把握分析の結果、数値目標として掲げていない項目についても、引き続き良好な数値を維持できるよう、女性の活躍のさらなる推進に資するような取組の実施に努めるものである。

さらには、男性女性を問わず、職員が仕事と家庭の両立支援制度を積極的に活用し、職員や職員の周囲の女性が活躍することを促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく御殿場市・小山町広域行政組合特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン ～職員みんなで仕事と子育ていきいきと～」についても、本計画とあわせて、積極的に実施していくものである。