

＝東松島市特定事業主行動計画＝

令和6年4月1日

東松島市
東松島市議会
東松島市教育委員会
東松島市選挙管理委員会
東松島市監査委員
東松島市農業委員会

1 はじめに

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的として、「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。）」が平成28年4月1日から施行されました。

特定事業主行動計画では、女性職員の採用割合、継続勤務年数の男女差、管理職に占める女性割合などの項目において、現状の把握・課題を分析し、1つ以上の数値目標を定めることとされています。

本市では、管理職に占める女性職員の割合を増やしていくために、比較的女性職員の割合が少ない課長補佐級の職員の女性割合に目標数値を掲げるほか、女性職員の割合を増やすために目標数値を設定し、女性の活躍推進を目指します。

また、併せて、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、職員の子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成されるよう、東松島市職員の子育てに関する行動計画も本計画に盛り込むこととし、職員全員のワーク・ライフ・バランスを推進して参ります。

2 計画期間

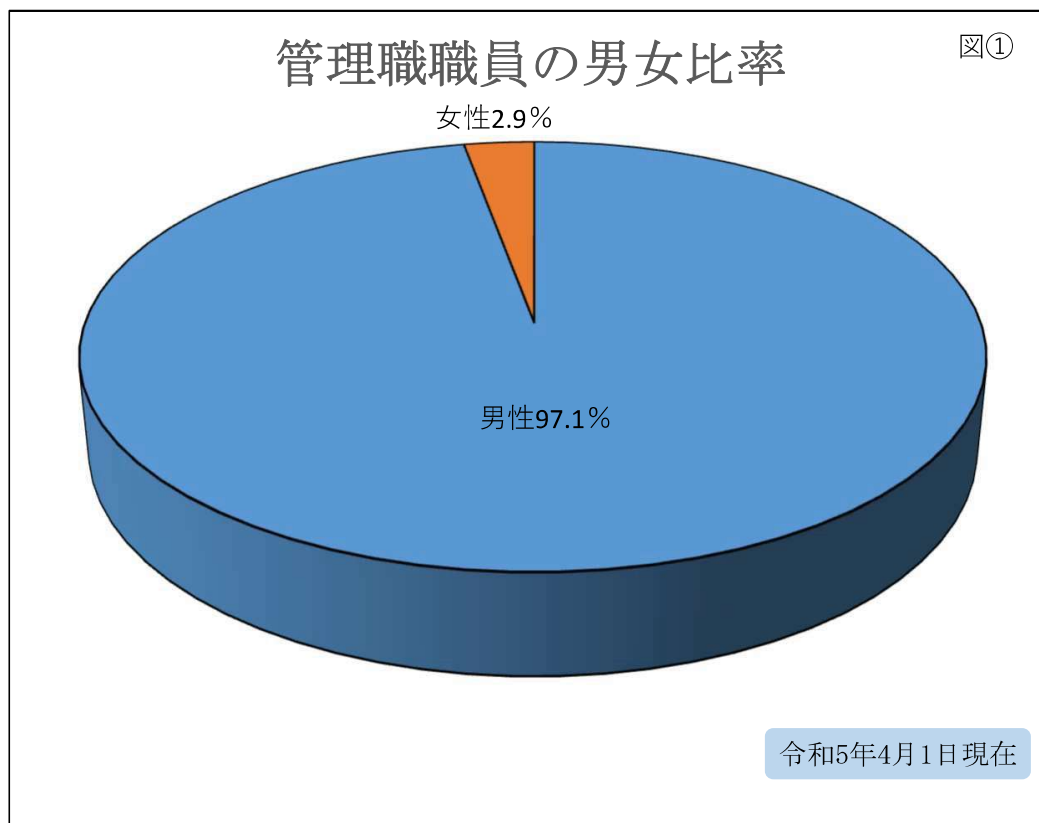
計画の期間は、女性活躍推進法の時限立法期間である平成28年度から令和7年度までの10年間のうち、令和6年4月1日から令和8年3月31日までの2年間を計画期間とします。

3 現状の把握

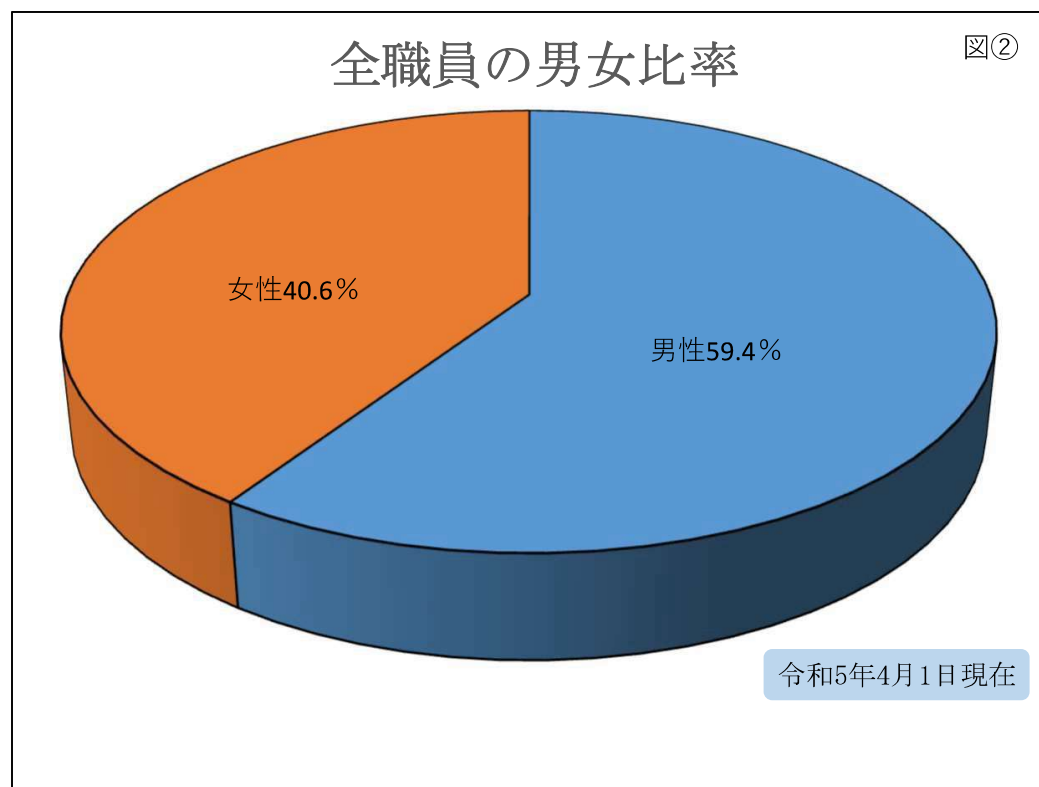
把握する内容

- ア 管理職職員の女性割合（図①）
- イ 女性職員の割合（図②）
- ウ 女性職員の採用割合（図③、④）
- エ 職階別の男女割合（図⑤）
- オ 男女別職階別経験年数（図⑥）
- カ 男性職員の配偶者出産にかかる休暇等の取得率
- キ 年次休暇の平均取得日数
- ク 超過勤務の状況

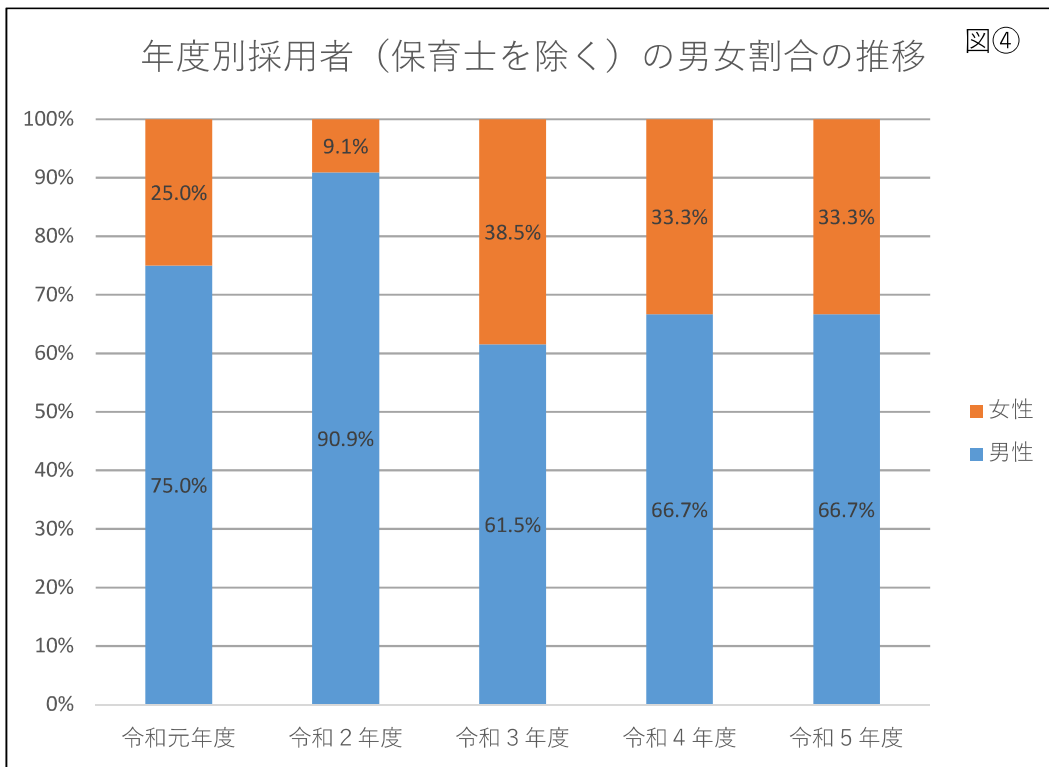
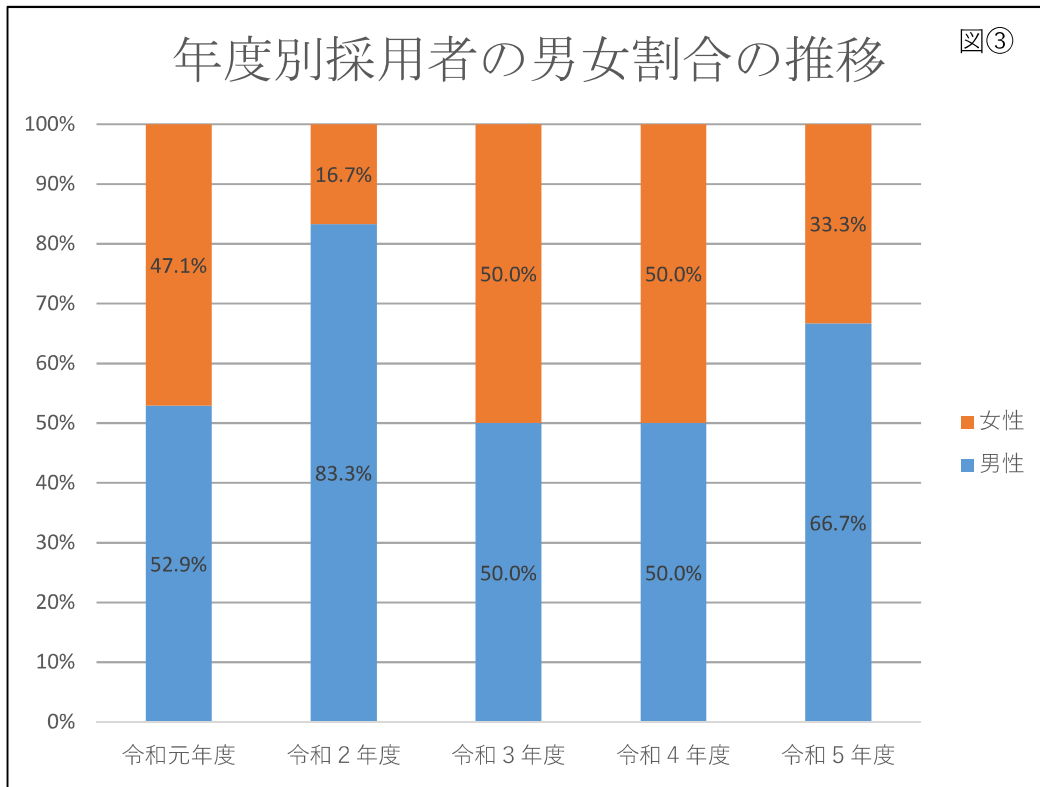
ア 管理職職員の女性割合



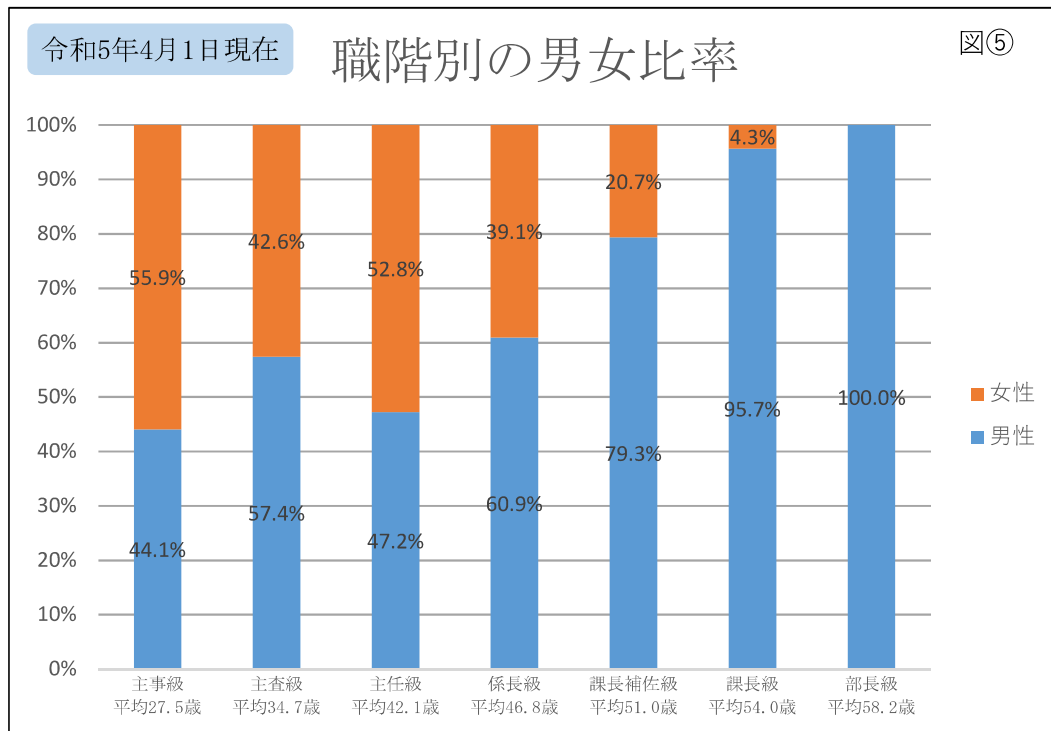
イ 女性職員の割合



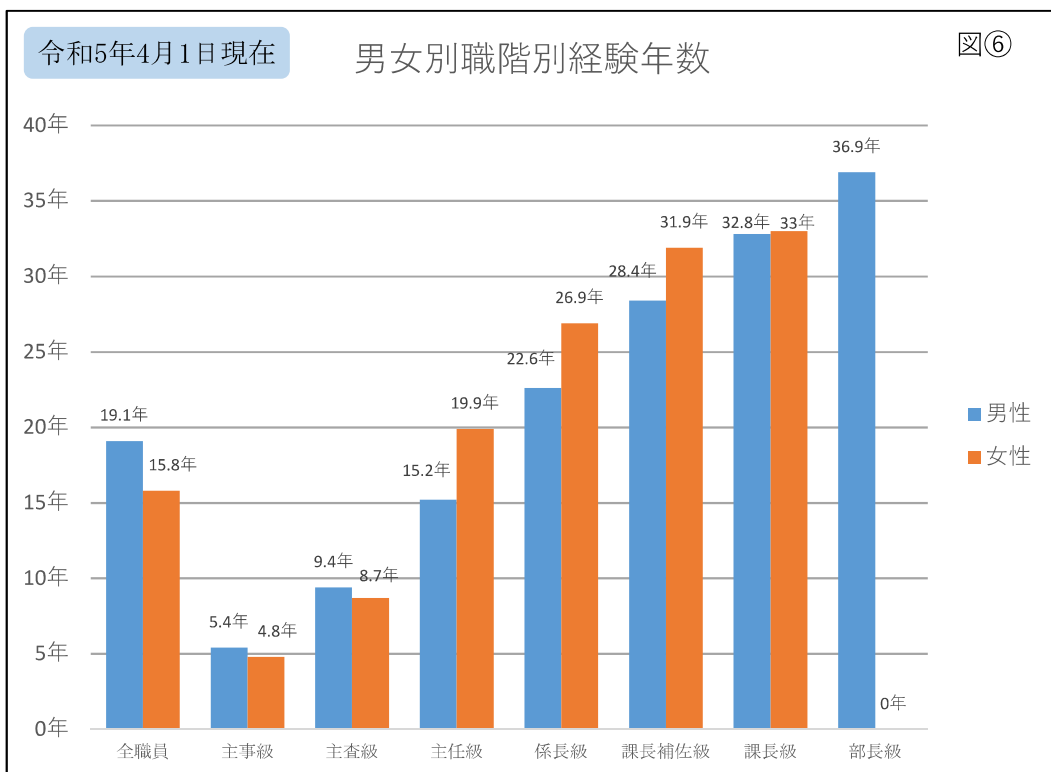
ウ 女性職員の採用割合



エ 職階別の男女割合



オ 男女別職階別経験年数



カ 男性職員の配偶者出産にかかる休暇等の取得率（令和4年度）

・配偶者の出産休暇取得率 33.3%

<2日間の特別休暇>

・配偶者の出産にかかる育児休暇取得率 50.0%

<5日間の特別休暇>

キ 年次休暇の平均取得日数（令和4年）

・1年間の平均取得日数 11.6日

ク 超過勤務の状況（令和4年度）

・1人あたりの月平均時間外勤務時間数 14.0時間

・2か月平均で月80時間を超える時間外勤務をした職員 13人
月平均時間外総時間4,355時間

4 課題抽出、本計画期間での目標設定

目標①：令和7年度までに課長補佐級職員に占める女性職員割合を25%程度にします。

本市の管理職職員の割合は2.9%（図①）と、前回の平成27年4月1日時点と比べて大きく下回っている。政府も「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%以上」と掲げた目標を2030年に先送りするなど、本市でも、計画期間内で管理職に占める女性割合に対する目標を設定することは難しいものと思われます。図⑤を見ると、係長級から女性の割合が減り、課長補佐級から極端に女性の割合が少なくなっています。一方、図⑥では、主事・主査級では経験年数にほぼ差が無く、若干男性の経験年数が長いですが、主任・係長級では女性の経験年数が大きく上回っています。これは、マネジメント業務への不安などの理由により、昇格を希望する人が減少するためではないかと考えられます。そのため、積極的に昇格を希望できるよう、庁内外での職員研修やOJTの実施により職員全体のスキルアップを図り、職員の昇格意欲の向上に努めます。

目標②：子どもの出生時における特別休暇等について、年1回以上、制度の周知を行います。

次世代育成支援対策を効果的に推進するためには、制度の周知徹底をし、特別休暇取得に対する職員の理解を深め特別休暇を取得し易い環境をつくることです。このことから、部課長会議やイントラ掲示板等で、本計画や子どもの出生時における特別休暇制度についての周知を図ります。

目標③：令和7年度までに2か月平均で月80時間を超える時間外勤務を行う職員0を目指します。併せて、年次休暇の平均取得数を14日以上とします。（令和4年における年次休暇の平均取得日数11.6日）

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進を図る必要があります。そのためには、事務の効

率化や合理化を進め、休暇を取得し易い環境づくりが大事です。このことから、デジタル技術の活用や適正な人員の配置、職員間での知識や技術の共有により業務量の圧縮を図り、恒常的な時間外勤務の縮減に努め、休暇の取得し易い環境づくりを推進します。また、相互応援ができる体制づくりや職員意識の向上を目指します。