

二戸地区広域行政事務組合
事務局特定事業主行動計画
(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

二戸地区広域行政事務組合事務局

二戸地区広域行政事務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

令和3年3月31日

二戸地区広域行政事務組合管理者

二戸地区広域行政事務組合議長

二戸地区広域行政事務組合代表監査委員

二戸地区広域行政事務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。）は、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。）第19条に基づき、二戸地区広域行政事務組合管理者、二戸地区広域行政事務組合議長、二戸地区広域行政事務組合代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（二） 計画期間の決定

法は令和7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年度から令和7年度までの10年間で、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。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局総務係において、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・評価等について協議を行うこととしている。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（一） 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、二戸地区広域行政事務組合事務局において、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を行った。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する。

なお、この目標は、二戸地区広域行政事務組合事務局において、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を行った結果、内閣府令の順に掲げている。

課題分析及び目標

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】（令和2年度実績）

正職員 100.0%（1名採用のうち女性職員1名）、会計年度職員 76.9%（13名採用のうち女性職員10名）となっている。

【目標】

性別に関係なく優秀な人材の採用を行う。

- ② 平均した継続勤務月数の男女の差異（離職率の男女の差異）（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】（令和2年4月1日現在）

男性職員は平均23.1年、女性職員1名は採用初年度であるため男女の比較はしない。

当組合事務局における職員採用は令和2年度（女性1名）に行われ、その前は平成26年度（男性1名・女性1名）となっている。職員の退職に伴い採用試験を行うが、次回採用時期が未定のため、平均した継続勤務月数の男女の差異は、課題分析からは除くものとする。

- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（派遣職員を含む正職員のみとする。）

【分析】（令和2年度実績）

年間1人1月当たり7.1時間で、男性職員は7.3時間、女性職員は6.1時間となっており、男性職員が女性職員に比べ1.2時間多い状況となっている。

月に事務関連の超過勤務を平均10時間以上行っている職員が2人いるが、2名とも男性職員となっている。

【目標】（達成年度 令和7年度）

女性職員の超過勤務時間を平均7時間以内にする。

- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】（令和2年4月1日現在）

女性職員で管理的地位にある職員はいない状況である。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】（令和2年4月1日現在）

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は全職員 17 名に対し、今年度採用の 1 名 (5.9%) となっている。職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】（令和 2 年度実績）

取得者 なし

取得可能者 男性 0 名、女性 0 名 計 0 名

【目標】（達成年度 令和 7 年度）

女性職員の育児休業取得率は 100% とし、男性職員の育児休業取得率は 30% とする。
（男性職員の育児休業取得率は 30% は、令和 2 年 5 月 29 日に閣議決定された「少子化社会対策大綱」の目標値である。）

- 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（派遣職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】（令和 2 年度実績）

取得者 なし

【目標】（達成年度 令和 7 年度）

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を 100% とする。

- ⑧ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【分析】

周知 1 回

研修等 実績なし

【目標】（達成年度 令和 7 年度）

ハラスメント等の相談窓口やハラスメントが生じた場合の対応について周知を図る。
また、ハラスメント等を防止する研修を実施又は受講する。

内閣府令に基づく状況把握

- ①採用した職員に占める女性職員の割合「正職員＋会計年度職員」（令和 2 年度実績）

※ 正職員には派遣職員を含まない。

採用数 14 名「うち女性 11 名 (78.6%)」 正職員 1 名・会計年度職員 13 名

- ②平均した継続勤務月数の男女の差異「正職員」（令和 2 年 4 月 1 日現在）

※ 正職員には派遣職員を含まない。

8 名「うち女性 1 名 (12.5%)」 平均勤務年数 20 年 3 ヶ月

《男性職員平均 23.1 年、女性職員 1 名は採用初年度（男女の比較しない）》

- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間「正職員」（令和 2 年度実績）

※ 正職員には派遣職員を含む。

年間 1 人 1 月当たり 7.1 時間《男性職員 7.3 時間、女性職員 6.1 時間》

- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合「正職員」（令和 2 年 4 月 1 日現在）

※ 正職員には派遣職員を含む。

8名（全職員 17名）47.1%

部長級 1名 5.9%「うち女性職員0名（0.0%）」

課長級 4名 23.5%「うち女性職員0名（0.0%）」

主幹級 3名 17.6%「うち女性職員0名（0.0%）」

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合「正職員」（令和2年4月1日現在）

※ 正職員には派遣職員を含む。

部長級 1名 「うち女性職員0名（0.0%）」

課長級 4名 「うち女性職員0名（0.0%）」

主幹級 3名 「うち女性職員0名（0.0%）」

副主幹級 3名 「うち女性職員0名（0.0%）」

主査級 2名 「うち女性職員0名（0.0%）」

その他 4名 「うち女性職員1名（25.0%）」

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間「正職員＋非常勤職員」（令和2年度実績）

取得者なし

取得可能者 男性0名、女性0名 計0名

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

「正職員＋非常勤職員」（令和2年度実績）

取得者なし

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（令和2年度実績）

ハラスメント等に関する周知 1回

研修会等実施又は受講者 実績なし

【参考】

○内閣府令第2条に基づき「遡っておおむね1年以内の1年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第1号から第8号までに掲げる事項を把握する」

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男女別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

⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

○事業主行動計画策定指針（妙）

（三） 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課

題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。(中略)

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、二戸地区広域行政事務組合事務局において、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を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

育児休業取得率向上に向けた取組

- ① 育児休業を取得した職員が安心して職場に復帰できるように、育児休業中には、毎月業務内容及び職場内状況等の情報提供を行う。
- ② 職場に復帰したら、業務分担の調整等を行い、徐々に職場感覚を取り戻せるように支援を行う。
- ③ 育児休業を取得しようとする職員の不安を軽減するため、育児休業を取得した者の体験談等の情報提供を行う。

超過勤務の縮減に向けた取組

- ① 現行の事務事業の見直しを行い、事務事業の簡素化・合理化を図る。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。
- ③ 新たに定時退庁日を設定して、管理職員が各所属職員に早期退庁を勧奨する。

○事業主行動計画策定指針（妙）

（四） 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。

(中略) こうした点を踏まえ、また、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、数値目標に対応する取組以外の取組も含め、各事業主において、当該事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。

所属所別職員人数調（令和2年4月1日現在）

- 1 事務局 2名（男性2名）
 - ・事務局長（管理的地位にある職員・部長級）1名 男性
 - ・事務局長補佐（管理的地位にある職員・課長級）1名 男性（総務課長兼務）
- 2 事務局総務課 4名（男性3名、女性1名）
 - ・総務課長（管理的地位にある職員・課長級）1名 男性（事務局長補佐兼務）
 - ・主幹（管理的地位にある職員・主幹級）1名 男性（会計管理者兼出納室長兼務）
 - ・主任1名 男性（出納室兼務）
 - ・主事1名 女性（出納室兼務）
 - ・会計年度任用職員1名 男性1名
- 3 出納室 5名（男性2名、女性3名）
 - ・会計管理者兼出納室長（管理的地位にある職員・課長級）1名 男性（総務課主幹兼務）
 - ・主任1名 男性（総務課兼務）
 - ・主事1名 女性（総務課兼務）
 - ・会計年度任用職員2名 女性2名
- 4 清掃事業所（衛生センター） 7名（男性5名、女性2名）
 - ・清掃事業所長兼主幹（管理的地位にある職員・課長級）1名 男性
 - ・副主幹兼管理係長（本庁課長補佐相当職）1名 男性
 - ・副主幹兼業務係長（本庁課長補佐相当職）1名 男性
 - ・会計年度任用職員4名 男性2名、女性2名
- 5 清掃事業所（クリーンセンター） 5名（男性3名、女性2名）
 - ・主幹兼所長補佐（管理的地位にある職員・主幹級）1名 男性
 - ・主幹兼管理係長（管理的地位にある職員・主幹級）1名 男性
 - ・業務係長（本庁係長相当職）1名 男性
 - ・会計年度任用職員2名 女性2名
- 6 介護保険推進室 10名（男性6名、女性4名）
 - ・室長（管理的地位にある職員・課長級）1名 男性
 - ・主幹（管理的地位にある職員・主幹級）1名 男性
 - ・副主幹（本庁課長補佐相当職）1名 男性
 - ・主査（本庁係長相当職）1名 男性
 - ・主事2名 男性
 - ・会計年度任用職員4名 女性4名

内 訳	男 性	女 性	合 計
正 職 員	16	1	17
会計年度任用職員	3	10	13
合 計	19	11	30

年齢別職員人数調（令和2年4月1日現在）

1 正職員

項目	20～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳
男性		1	2		2	2
女性	1					
合計	1	1	2		2	2

項目	51～55歳	56～60歳	61～65歳	66歳～	合計
男性	4	5			16
女性					1
合計	4	5			17

2 会計年度任用職員

項目	20～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳
男性					1	
女性			3			2
合計			3		1	2

項目	51～55歳	56～60歳	61～65歳	66歳～	合計
男性			1	1	3
女性	1	2	2		10
合計	1	2	3	1	13

二戸地区広域行政事務組合女性活躍推進法に基づく取組(1/2)

女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

1. 女性職員の採用割合

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
職員採用	0	0	0	0	1	
うち女性	-	-	-	-	1	
女性の割合	-	-	-	-	100.0%	

2. 職員の女性割合（職階別全職員）

階級	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
局長級	0	1	1	1	1	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
副部長級	1	0	0	0	0	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	0.0%	-	-	-	-	
課長級	2	2	4	4	4	
うち女性	1	1	0	0	0	
女性の割合	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
主幹級	0	2	2	3	3	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
副主幹級	7	5	3	3	3	
うち女性	1	1	1	0	0	
女性の割合	14.3%	20.0%	33.3%	0.0%	0.0%	
主査級	3	2	1	2	2	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
主任級	1	1	0	1	1	
うち女性	1	1	0	0	0	
女性の割合	100.0%	100.0%	-	0.0%	0.0%	
主事級	3	3	4	3	3	
うち女性	1	0	0	1	1	
女性の割合	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	
計	17	16	15	17	17	
うち女性	4	3	1	1	1	
女性の割合	23.5%	18.8%	6.7%	5.9%	5.9%	

3. 男女別の育児休業取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
職員又は配偶者の出生	0	0	1	1	0	
育児休業取得者	0	0	0	0	0	
取得者の割合	-	-	0.0%	0.0%	-	

4. 男性の配偶者出産休暇等取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
配偶者の出産	0	0	1	1	0	
出産休暇等取得者	0	0	0	0	0	
取得者の割合	-	-	0.0%	0.0%	-	

5. 各役職段階別の管理職女性の割合

階級	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
局長級	0	1	1	1	1	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
副部長級	1	0	0	0	0	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	0.0%	-	-	-	-	
課長級	2	2	4	4	4	
うち女性	1	1	0	0	0	
女性の割合	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
主幹級	0	2	2	3	3	
うち女性	0	0	0	0	0	
女性の割合	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

二戸地区広域行政事務組合女性活躍推進法に基づく取組(2/2)

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

1. 長時間関係

目標項目：女性職員の月平均勤務時間を7.2時間以内とする。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
数値目標	7.20時間以内	7.20時間以内	7.20時間以内	7.20時間以内	7.20時間以内	
最新値	8.19時間	6.58時間	4.58時間	7.00時間	6.08時間	
設定時最新値	7.20時間以内	7.20時間以内	7.20時間以内	7.20時間以内	7.20時間以内	

2. 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

目標項目：女性職員の育児休業取得率100%、男性職員10%とする。

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	備考
男性	数値目標	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	
	最新値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	設定時最新値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
女性	数値目標	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	最新値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	設定時最新値	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	