

**女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画**

平成30年4月

巨理地区行政事務組合

亶理地区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

平成 30 年 4 月 1 日
亶理地区行政事務組合 管理者

亶理地区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 15 条に基づき、亶理地区行政事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

本計画の期間は、平成 30 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 3 年間とします。

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、事務局及び消防本部において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・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ます。

3 女性職員の活躍の推進に関する状況把握及び課題分析

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。）第 2 条に基づき、本組合において、それぞれの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いました。

(1) 組合職員の男女別割合（平成 29 年 4 月 1 日現在）

	職員数	男 性		女 性	
		人数	割合	人数	割合
事務職員	4 人	4 人	100%	0 人	0%
消防職員	73 人	71 人	97.3%	2 人	2.7%
技能労務職	3 人	3 人	100%	0 人	0%
臨時職員	1 人	0 人	0%	1 人	100%
合 計	81 人	78 人	96.3%	3 人	3.7%

※ 消防職員に、再任用短時間勤務職員 1 人含む。

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合

消防職員	採用者				採用試験応募者			
	男性		女性		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
平成 29 年度	2 人	66.7%	1 人	33.3%	44 人	95.7%	2 人	4.3%
平成 28 年度	3 人	100%	0 人	0%	37 人	100%	0 人	0%
平成 27 年度	3 人	100%	0 人	0%	49 人	98.0%	1 人	2.0%
平成 26 年度	2 人	100%	0 人	0%	12 人	100%	0 人	0%
平成 25 年度	6 人	100%	0 人	0%	17 人	100%	0 人	0%

※ 平成 29 年度・28 年度・27 年度は 2 次募集含む。

※ 事務職員、技能労務職員は上記期間中、採用実績なし。

【分析結果】

全職員に占める女性職員の割合は、臨時職員を含め 3.7%にとどまっています。事務職員及び技能労務職員に女性職員はおらず、消防職員については、平成 29 年度に 1 人採用して 2 人となっています。

事務職員は、構成町から 1 人の派遣と消防職員から 3 人の出向で事務を行っており、また、技能労務職員においても当面採用計画がないことから、近年採用試験を実施しておりません。併せて、消防職員の状況分析の結果では、採用者に占める女性職員の割合は、男性職員と比較して少ない状況です。採用試験応募者数においても、消防は男性の職業というイメージが大きい職種ということもあり、女性の応募者が少ない傾向にあります。

(3) 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成 29 年 4 月 1 日現在）

	男 性	女 性
事務職員	29.8 年	—
消防職員	15.3 年	4.0 年
技能労務職	12.3 年	—

【分析結果】

消防職員における平均勤務年数は、男性職員 15.3 年に対し女性職員は 4.0 年と差が生じています。これは、女性消防職員の採用が平成 21 年度から始まり歴史が浅いためです。採用後の女性職員の離職者はいません。

(4) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 28 年度）

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
事務職員		26.0	30.0	39.5	29.0	32.0	33.5	33.0
消防職員	男性	6.3	10.8	16.5	10.9	7.9	9.8	9.8
	女性	11.0	9.0	7.0	2.0	6.0	0	0
技能労務職		6.7	2.7	1.7	4.7	1.0	0	6.0
		11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	月平均	
		39.5	33.5	35.0	28.0	36.5	33.0	
		9.0	5.9	5.9	8.8	12.3	9.5	9.4
		0	0	0	2.0	5.0	3.5	
		4.7	6.7	1.3	0	12.3	4.0	

※ 平成 28 年度の消防に所属する女性職員は 1 人で、9 月から 3 月途中まで研修所に入所していた影響で数値が低い。

【分析結果】

状況分析の結果では、超過勤務時間の各所属において較差がみられ、事務職員が際立って多くなっています。消防職員の男女差については、女性職員が長期研修の影響により男性職員の半分以下になりましたので、更なるデータを集め分析する必要があります。

今後、特定の所属・職員に業務が集中しないよう、業務分担の見直しを適宜行うとともに、既存業務等についても、目的、効果、必要性等を十分検討した上で、事務の合理化を推進していく必要があります。

(5) 管理的地位にある職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 29 年 4 月 1 日現在）

	男性職員		女性職員	
	管理的地位	各役職段階	管理的地位	各役職段階
事務職員	2 人(50.0%)	2 人(50.0%)	—	—
消防職員	8 人(11.0%)	21 人(28.8%)	0 人(0%)	0 人(0%)
技能労務職	0 人(0%)	0 人(0%)	—	—

※ 管理的地位：課長級以上、各役職段階：係長級以上

【分析結果】

女性消防職員は平成 21 年度から採用が始まったことから、現在は管理的地位及び役職段階の職員はいない状態です。今後、登用拡大に向けての取組みが課題となります。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成 28 年度）

		対象者 職員数	取得者	取得 日数	取得率	平均取 得期間
事務職員	男性	0 人	0 人	—	0%	—
	女性	—	—	—	—	—
消防職員	男性	11 人	0 人	—	0%	—
	女性	0 人	0 人	—	—	—
技能労職員	男性	0 人	0 人	—	0%	—
	女性	—	—	—	—	—

【分析結果】

育児休業を取得できる対象者は、消防職員で 11 人いましたが育児休業制度を利用した職員はいませんでした。また、女性職員の対象者はいないため、取得率は 0%となっています。今後、男女問わず、この制度を利用しやすいよう組合内の啓発を進め、職場内の応援体制づくりが課題となります。

(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（平成 28 年度）

		対象者 職員数	取得者	取得 日数	取得率	平均取 得期間
事務職員	妻の出産	0 人	0 人	—	—	—
	育児参加	0 人	0 人	—	—	—
消防職員	妻の出産	2 人	2 人	4 日	100%	2 日
	育児参加	2 人	0 人	0 日	0%	—
技能労職員	妻の出産	0 人	0 人	—	—	—
	育児参加	0 人	0 人	—	—	—

【分析結果】

妻の出産休暇について取得率が 100%となっており、この制度が積極的に活用されているのに対し、育児参加休暇については取得率が 0%となっています。今後、男性職員の休暇取得率向上に向け、休暇制度の理解と職員への取得促進が必要となります。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組み

上記課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる目標を設定し、取組みを実施します。

目標 1

平成 32 年度までに、消防職員における採用試験の女性応募者数を倍増させ、消防本部における女性職員割合を 4%以上にします。

【取組内容】

- (1) 仕事と子育てに励む女性消防職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等を活用し広報します。
- (2) 採用試験案内のため、近隣の高等学校、大学及び専門学校等へ出向き、女性にとっても魅力有る職場であることをアピールし、女性応募者を増やすために広報活動を行います。

目標 2

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を 10%以上にします。

【取組内容】

- (1) 配偶者出産休暇取得率は 100 %でしたが、育児参加休暇及び育児休業については取得率が 0%となっています。育児に関する休業・休暇制度などの各種制度を理解しやすいようハンドブックにまとめ、職員への周知徹底を図ります。
- (2) 男性職員が育児に関する休業・休暇制度を利用しやすい職場環境に向けて、管理職員を対象にした意識改革を行います。
- (3) 出産を控えている全ての男女職員に対し、休業支援制度や給付金制度等を紹介し、育児に関する休業・休暇を積極的に取得するよう促進していきます。