

# 白河地方広域市町村圏整備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 28 年 4 月 1 日

白河地方広域市町村圏整備組合 管理者

白河地方広域市町村圏消防本部 消防長

白河地方広域市町村圏整備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、白河地方広域市町村圏整備組合管理者、白河地方広域市町村圏消防本部消防長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、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

## 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、女性職員の活躍推進委員会を事務局及び消防本部の総務課に設置し、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。

## 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、事務局及び消防本部の全部局において、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った。

なお、状況の把握期間は平成 26 年度 1 年間とし、特定時点は平成 27 年 3 月 31 日とする。

## ■ 分析結果

### (1) 女性職員の採用割合（各部局）

平成 26 年度の新規採用は、全部局合わせて 16 人で、そのうち女性職員は 3 人であった。

職種別にみると、事務局は男女ともになく、消防は 14 人中 1 人、臨時職員は女性のみ 2 人である。

女性職員の採用割合	事務局			消防			臨時			計		
	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕
	0	0	-	13	1	7.1%	0	2	100.0%	13	3	18.8%

職員採用にあたっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なるが、従来男性職員のみ採用してきた消防職においても、現在は女性にも門戸を広げている。

(2) 継続勤務年数の男女差（任期の定めのある職員を除く。）

10 事業年度前及びその前後に採用した職員が継続している割合は 100%であった。

年度別にみると、平成 15 年度は全部局で採用がなく、平成 16 年度は、事務局で男性職員 2 人、消防で男性職員 4 人の採用があり、平成 26 年度において 6 人全員が継続しており 100%である。

平成 17 年度は、消防の男性職員 5 人のみの採用であり、27 年度において 5 人全員が継続しており 100%である。

継続勤務年数の男女差 (10事業年度前及びその前後の年に採用した職員が継続している割合)	10事業年度前採用人数〔人〕			10年後継続人数〔人〕			継続率〔%〕		
	H15	H16	H17	H25	H26	H27	H15	H16	H17
事務局〔男性〕	0	2	0	0	2	0	0%	100%	0%
事務局〔女性〕	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
男女差（男性継続率－女性継続率）							0%	100%	0%
消防〔男性〕	0	4	5	0	4	5	0%	100%	100%
消防〔女性〕	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
男女差（男性継続率－女性継続率）							0%	100%	100%

なお、平成 15・16・17 年度は女性の採用がなく、継続率を比較することはできないが、今後、女性採用者が計上されたときのために、上記の表にて比較を行うこととする。

(3) 超過勤務の状況（各部局、時間外手当支給対象職員のみ。）

時間外手当対象職員 1 人 1 月当たりの超過勤務は、全部局平均で 6.4 時間であった。

職種別でみると、事務局 3.3 時間、消防 7.0 時間、臨時 0.2 時間である。

超過勤務の状況	4月計 〔時間〕	5月計 〔時間〕	6月計 〔時間〕	7月計 〔時間〕	8月計 〔時間〕	9月計 〔時間〕	10月計 〔時間〕	11月計 〔時間〕	12月計 〔時間〕	1月計 〔時間〕	2月計 〔時間〕	3月計 〔時間〕	年計 〔時間〕	対象職員 数〔人〕	平均〔時間 /1人1月〕
事務局	151	51	66	133	21	82	117	174	227	66	77	81	1,246	31	3.3
消防	1,359	1,228	1,967	1,647	982	1,119	1,079	1,073	942	919	872	1,112	14,299	170	7.0
臨時	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0.2
計	1,512	1,279	2,034	1,780	1,005	1,201	1,196	1,247	1,169	985	949	1,193	15,550	203	6.4

(4) 管理職の女性職員割合（臨時職員除く。）

管理職（課長以上）の女性職員の割合は、事務局、消防ともに 0%である。

管理職の女性職員割合	事務局			消防			計		
	男性 〔人〕	女性 〔人〕	率 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	率 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	率 〔%〕
理事・局長・次長・参事・消防正監・消防監	4	0	0%	2	0	0%	6	0	0%
課長・主幹・消防司令長	3	0	0%	26	0	0%	29	0	0%
管 理 職 計	7	0	0%	28	0	0%	35	0	0%

(5) 各役職段階の女性職員割合（臨時職員除く。）

女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（平成27年12月14日内閣府男女行動参画局・総務省自治行政局〔平成28年1月27日一部追加版〕）No.107による、各役職段階「Ⅰ局長・次長相当職、Ⅱ課長相当職、Ⅲ課長補佐相当職、Ⅳ係長相当職」を当組合に当てはめると下表のとおりとなり、事務局における「Ⅳ係長相当職」の女性職員の割合が11.1%となることを除き、その他は0%である。

各役職段階の女性職員割合 (4段階)	事務局			消 防			計			備 考
	男性 〔人〕	女性 〔人〕	率 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	率 〔%〕	男性 〔人〕	女性 〔人〕	率 〔%〕	
理事・局長・次長・参事・消防正監・消防監	4	0	0.0%	2	0	0.0%	6	0	0.0%	Ⅰ：6・7級
課 長 ・ 主 幹 ・ 消 防 司 令 長	3	0	0.0%	26	0	0.0%	29	0	0.0%	Ⅱ：5級
課 長 補 佐 ・ 主 任 主 査 ・ 消 防 司 令	10	0	0.0%	33	0	0.0%	43	0	0.0%	Ⅲ：4級
係長・主査・副主査・消防司令補・消防士長	16	2	11.1%	44	0	0.0%	60	2	3.2%	Ⅳ：3級
係 長 相 当 職 以 上 計	33	2	5.7%	105	0	0.0%	138	2	1.4%	

職員総数の83.2%を占める消防職員の従来の採用状況を見ると、管理職及び各役職段階の女性職員の割合は当然の結果であるが、近年、女性職員の採用を行っていることから、将来に向かって女性職員の管理職への登用が期待される。

(6) 男女別の育休取得率及び平均取得期間（各部局）

取得対象者は、全部局あわせて15人であったが、取得者は皆無であった。

対象者の内訳は、事務局では男性職員1人、消防では男性職員14人、女性職員の対象者は、全部局において皆無であった。

男女別の育休取得率	事務局			消 防			臨 時		
	男性	女性	差	男性	女性	差	男性	女性	差
対 象 者 〔 人 〕	1	0	／	14	0	／	-	0	／
取 得 者 〔 人 〕	0	0	／	0	0	／	-	0	／
取 得 率 〔 % 〕	0%	-	／	0%	-	／	-	-	／

男女別の育休取得平均期間	事務局			消 防			臨 時		
	男性	女性	差	男性	女性	差	男性	女性	差
取 得 者 数 〔 人 〕	0	-	／	0	-	／	-	-	／
合 計 取 得 日 数 〔 日 〕	0	-	／	0	-	／	-	-	／
平 均 〔 日 / 人 〕	0	-	／	0	-	／	-	-	／

男性職員の育休取得は、消防職員については勤務体制上難しい状況にもあると思われ、そのことが育休取得者皆無の大きな要因と推測される。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率及び平均取得日数（各部局）

取得率は、全部局あわせた対象者 15 人中取得者 11 人で 73.3%であった。

職種別にみると、事務局では対象者 1 人であったが取得せず、消防では対象者 14 人中 11 人が取得し 78.6%であった。

平均取得日数は、消防の 11 人が取得した合計 29 日のみであり、1 人当たりの平均取得日数は 2.6 日であった。

男性職員の配偶者出産休暇等 取得率	事 務 局			消 防			臨 時			計		
	男性	女性	差	男性	女性	差	男性	女性	差	男性	女性	差
対 象 者 [ 人 ]	1	/	/	14	/	/	0	/	/	15	/	/
取 得 者 [ 人 ]	0	/	/	11	/	/	0	/	/	11	/	/
取 得 率 [ % ]	0.0%	/	/	78.6%	/	/	0.0%	/	/	73.3%	/	/

男性職員の配偶者出産休暇等 平均取得日数	事 務 局			消 防			臨 時			計		
	男性	女性	差	男性	女性	差	男性	女性	差	男性	女性	差
取 得 者 数 [ 人 ]	0	/	/	11	/	/	0	/	/	11	/	/
合 計 取 得 日 数 [ 日 ]	0	/	/	29	/	/	0	/	/	29	/	/
平 均 [ 日 / 人 ]	0.0	/	/	2.6	/	/	0.0	/	/	2.6	/	/

育休取得者は全部局とも皆無であったが、配偶者出産休暇等については、取得率が合計で 73.3%という値を示しており、平均取得日数も制度で定められた 3 日を全取得者が取得した場合の 33 日に対して 29 日の取得実績があり、率にすると 87.9%であるため有効に活用されているものの、対象者全員がすべての日数を所得した場合の 45 日と比すると 64.4%であり、まだ本休暇制度が十分に有効活用されていない状況である。

(8) 職員の女性職員割合（各部局）

全職員に対する女性職員の割合は、全部局合わせて 238 人中 6 人で 2.5%であった。

職種別にみると、事務局が 38 人中 2 人で 5.3%、消防が 198 人中 2 人で 1.0%、臨時職員が 2 人中 2 人で 100%である。

職員の女性職員割合	事 務 局			消 防			臨 時			計		
	男性	女性	率	男性	女性	率	男性	女性	率	男性	女性	率
	[人]	[人]	[%]	[人]	[人]	[%]	[人]	[人]	[%]	[人]	[人]	[%]
	36	2	5.3%	196	2	1.0%	0	2	100%	232	6	2.5%

職員の女性職員割合は、「(1) 女性職員の採用割合」でも述べたとおり、従来の採用状況からみて当然の結果であるが、近年の採用状況を見ると将来は上昇していくことが予想される。

(9) 年次休暇等取得率（各部署）

労働基準法で付与された年次休暇等の取得率は、全体で 52.6%であった。  
職種別にみると、事務局 52.9%、消防 52.3%、臨時職員 81.9%である。

年次休暇等の取得率(取得日数/労基法分)	事務局	消防	臨時
労基法による付与日数〔日〕	20	20	10
平均取得日数〔日〕	10.58	10.45	8.19
取得率〔%〕	52.9%	52.3%	81.9%

臨時職員の取得率が 81.9%を示してはいるが、合わせて職員全体の 99.2%を占める事務局と消防の取得率はともに 52%台となっている。

■ 目標設定

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、事務局及び消防本部の全部局における共通の目標として位置付け、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。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員を 1 人以上にする。
- ②平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得が容易になるよう職場環境を醸成し、更には、育児休業等の制度についてメール等を活用し職員への周知を徹底する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、平成 26 年度の実績 (0.0%) より 2.0%以上引き上げ、2.0%以上にする。
- ②平成 32 年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成 26 年度の実績 (1.4%) より 1.0%以上引き上げ、2.4%以上にする。

(3) 女性職員の採用割合

- ①平成 32 年度までに、臨時職員を除く採用者の女性職員の割合を、平成 26 年度の実績 (7.1%) より 30.0%以上引き上げ、37.1%以上にする。

(4) 勤務時間の状況

- ①平成 32 年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績 (月 6.4 時間) から 1 割以上縮減し、月 5.7 時間以下にする。
- ②平成 32 年度までに、職員の年次休暇取得率を、平成 26 年度の実績 (52.6%) より 1 割以上引き上げ 57.9%以上にする。

#### 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、事務局及び消防本部の全部局における共通した取組として位置付け、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。

##### (1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ①平成 28 年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②平成 28 年度より、出産を控えているすべての男女職員に対し、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）の活用促進に努める。
- ③平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④平成 28 年度より、男性の育児休業等の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

##### (2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成 28 年度より、女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②平成 28 年度より、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③平成 28 年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（公益財団法人 ふくしま自治研修センター等）への派遣を行う。

##### (3) 女性職員の採用割合

- ①平成 28 年度より、仕事と子育てに励む女性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で広報する。

##### (4) 勤務時間の状況

- ①平成 28 年度より、毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する（一部消防職員を除く。）。
- ②平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を 10 日以上と定め、各職員への徹底を図る。