

**南会津地方広域市町村圏組合における
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 3 月

南会津地方広域市町村圏組合事務局

南会津地方広域市町村圏組合消防本部

南会津地方広域市町村圏組合教育委員会

南会津地方広域市町村圏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3月29日
南会津地方広域市町村圏組合管理者
南会津地方広域市町村圏組合消防長
南会津地方広域市町村圏組合教育長

南会津地方広域市町村圏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、南会津地方広域市町村圏組合管理者、南会津地方広域市町村圏組合消防長、南会津地方広域市町村圏組合教育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

南会津地方広域市町村圏組合では、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

○状況把握及び分析

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、南会津地方広域市町村圏組合事務局、南会津地方広域市町村圏組合消防本部、南会津地方広域市町村圏組合教育委員会の全部局において、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。

なお、各項目の分析にあたり、特定の職員について、採用方法や勤務形態等を考慮して、項目によっては分析対象から除外をすることとした。

(1) 採用試験受験者の女性割合（地域医療支援センター医師及び外国語指導助手は対象外とする。）

平成26年度中の採用試験受験者は消防職が17名で、そのうち女性は1名であり、女性割合は5.9%であった。

採用試験受験者の女性割合	事務局			消防			臨時・非常勤			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	-	16	1	5.9%	0	0	-	16	1	5.9%

※事務局には教育委員会の職員も含む

(2) 女性職員の採用割合（地域医療支援センター医師及び外国語指導助手は対象外とする。）

平成26年度中に採用した一般行政職の職員は1名で、そのうち女性は1名であり、女性割合は100%であった。消防職の採用した職員は6名で、そのうち女性職員は0名であった。

女性職員の採用割合	事務局			消防			臨時・非常勤			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	1	100%	6	0	0.0%	0	0	-	6	1	14.3%

※事務局には教育委員会の職員も含む

(3) 職員の女性割合（外国語指導助手は対象外とする。）

平成27年3月31日時点での職員数は93名で、そのうち女性は5名であり、女性割合は5.4%であった。

職員女性割合	事務局			消防			臨時・非常勤			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〔%〕
	6	3	33.3%	81	0	0.0%	1	2	66.7%	88	5	5.4%

※事務局には教育委員会の職員も含む

(4) 男女の平均継続勤務年数の割合（地域医療支援センター医師及び外国語指導助手、臨時・非常勤職員は対象外とする。）

平成27年4月1日時点での職員全体の平均継続勤務年数は18.82年であり、そのうち女性の平均継続勤務年数は9.50年で、男性の平均継続勤務年数は19.22年であった。職員全体の平均継続勤務年数の男女差は9.72年であった。

男性職員の平均継続勤務年数	19.22年
女性職員の平均継続勤務年数	9.50年
職員全体の平均継続勤務年数	18.82年
男女差	9.72年

(5) 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（規程上時間外勤務手当が支給されない職員及び外国語指導助手は対象外とする。）

平成26年度の職員一人当たり各月ごとの平均時間外勤務時間は次のとおりである。

時間外勤務の状況	4月〔時間〕	5月〔時間〕	6月〔時間〕	7月〔時間〕	8月〔時間〕	9月〔時間〕	10月〔時間〕	11月〔時間〕	12月〔時間〕	1月〔時間〕	2月〔時間〕	3月〔時間〕
事務局	5.9	6.0	6.9	6.4	4.8	3.5	5.0	3.6	4.5	5.0	5.4	8.4
消防	4.7	8.0	7.4	5.6	5.1	6.3	5.4	5.6	4.1	4.7	6.2	6.2
臨時・非常勤	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0
計	4.6	7.5	7.1	5.5	4.9	5.8	5.3	5.2	4.0	4.6	6.0	6.3

※事務局には教育委員会の職員も含む

(6) 管理的地位にある職員に占める女性割合（地域医療支援センター医師及び外国語指導助手、臨時・非常勤職員は対象外とする。）

平成26年4月1日時点での管理的地位にある職員（課長相当職以上の職員）は7名で、そのうち女性の職員は0名であった。

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〔%〕
事務局長・消防長・事務局次長・消防本部次長 消防本部課長・消防署長・西部方面所長・主幹 (課長相当職)	1	0	0%	6	0	0%	7	0	0%

※事務局には教育委員会の職員も含む

(7) 各役職段階に占める女性職員の割合（地域医療支援センター医師及び外国語指導助手、臨時・非常勤職員は対象外とする。また、部局長・次長相当職は該当職員がないため対象外とする。）

平成26年4月1日時点で、課長相当職に該当する職員は7名で、そのうち女性職員は0名であった。課長補佐相当職に該当する職員は22名で、そのうち女性職員は0名であった。係長相当職に該当する職員は34名で、そのうち女性職員は1名であり、割合は2.9%であった。

各役職段階の職員の女性職員割合	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 〔%〕
事務局長・消防長・事務局次長・消防本部次長 消防本部課長・消防署長・西部方面所長・主幹 (課 長 相 当 職)	1	0	0.0%	6	0	0.0%	7	0	0.0%
室長・主任主査・主任看護技査 (課 長 補 佐 相 当 職)	2	0	0.0%	20	0	0.0%	22	0	0.0%
係長・主査・看護技査 (係 長 相 当 職)	2	1	33.3%	31	0	0.0%	33	1	2.9%

※事務局には教育委員会の職員も含む

(8) 年次休暇取得率（外国語指導助手は対象外とする。）

平成26年中の年次休暇の取得率は次のとおりである。

平成26年	全体	事務局	消防	臨時・非常勤
消化された 年次有給休暇の総日数	982	111	862	9
付与された 年次有給休暇の総日数	3,514	355	3,145	14
有給休暇取得率	27.9%	31.3%	27.4%	64.3%

※事務局には教育委員会の職員も含む

(9) 男女別の育休取得率・平均取得期間（地域医療支援センター医師及び外国語指導助手、臨時・非常勤職員は対象外とする。）

平成26年度中における一般行政職員の育児休業制度を利用可能な職員は0名であった。消防職員の育児休業制度を利用可能な職員は10名であったが、制度を利用した職員はいなかった。

男女別の育休取得率	事務局		消防	
	男性	女性	男性	女性
対象者〔人〕	0	0	10	0
取得者〔人〕	0	0	0	0
取得率〔%〕	0%	0%	0%	0%

男女別の育休取得平均期間	事務局		消防	
	男性	女性	男性	女性
取得者数〔人〕	0	0	0	0
合計取得日数〔日〕	0	0	0	0
平均〔日／人〕	0	0	0	0

※事務局には教育委員会の職員も含む

(10) 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・平均取得日数
(地域医療支援センター医師及び外国語指導助手、臨時・非常勤職員は対象外とする。)

平成26年度中における配偶者出産休暇を利用可能な職員は2名で、そのうち2名とも配偶者出産休暇を2日取得したため、配偶者出産休暇の休暇取得率は100%であり、平均取得日数は2日であった。

平成26年度中における育児参加のための休暇を利用可能な職員は2名で、そのうち育児参加のための休暇を取得した職員はいなかった。

男性職員の配偶者 出産休暇取得率	事務局	消防	男性職員の配偶者出産 休暇平均取得日数	事務局	消防
対象者〔人〕	0	2	取得者数〔人〕	0	2
取得者〔人〕	0	2	合計取得日数〔日〕	0	4
取得率〔%〕	0%	100%	平均〔日／人〕	0	2

男性職員の育児参加の ための休暇取得率	事務局	消防	男性職員の育児参加の ための休暇平均取得日数	事務局	消防
対象者〔人〕	0	2	取得者数〔人〕	0	0
取得者〔人〕	0	0	合計取得日数〔日〕	0	0
取得率〔%〕	0%	0%	平均〔日／人〕	0	0

※事務局には教育委員会の職員も含む

○数値目標

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、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) 女性の採用試験受験者について

平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績（5.9%）より4%以上引き上げ、10%以上にする。

(2) 年次休暇の取得について

平成32年までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年の実績（27.9%）より2%以上引き上げ、30%以上にする。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇について

現在に引き続き、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得者を100%とする。

(4) 男性職員の育児参加のための休暇について

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者を100%とする。

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、全部局における共通の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) 女性の採用試験受験者について

- ①平成28年度より、女性が働きやすいような職場環境を構築する。
- ②平成28年度より、女性の採用試験受験希望者に向けて積極的に広報活動を行う。

(2) 年次休暇の取得について

- ①平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ②平成28年度より、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを実施する。

(3) 男性職員配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について

- 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、出産を控えている女性職員及び配偶者が出産を控えている男性職員に対し、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）の活用促進に務める。

(以上)