

**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**

令和3年4月改定

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

令和 3 年 4 月 1 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

1. 計画策定の目的

南会津地方広域市町村圏組合は、平成 28 年 3 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条に基づき、平成 28 年 4 月から 5 年間「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。）」を策定し、取り組んできました。引き続き職員が仕事と家庭を両立できる環境づくりや女性職員の活躍推進を図るため、特定事業主行動計画を策定し、取り組みを図るものです。

2. 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 日までとします。

※女性活躍推進法は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限法です。

3. 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ます。

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 19 条第 3 項及び女性活躍推進法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、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いました。

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ました。

また、これまでの女性活躍推進法第 17 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表での各項目の数値については、別紙のとおりです。

(1) 採用試験受験者の女性割合（外国語指導助手は対象外とする。）

令和2年度中の採用試験受験者は消防職が9名で、そのうち女性は0名でした。計画初年度から現在までの採用試験における女性受験者の割合は、事務局職員においては、平成28年度中で80%でした。消防職員の採用試験においては、平成29年度で10%でしたが、それ以外の年度では0%でした。非常勤職員の受験者の割合は平均で53.5%でした。

数値目標では10%以上を掲げていましたが、計画初年度から現在までの女性受験者割合は平均23.8%となりました。

採用試験受験者の女性割合 (令和2年度中)	事務局			消防			会計年度任用職員			計		
	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕									
	0	0	0.0%	9	0	0.0%	0	1	100%	9	1	10.0%

※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（外国語指導助手は対象外とする。）

令和2年度中に採用した消防職員は4名で、そのうち女性職員は0名でした。計画初年度から現在までに採用した女性職員の割合は、事務局職員が平成29年度で100%であり、これまでに1名を採用しました。消防職員は平成30年度で20%であり、初めて女性職員を2名採用しました。

女性職員の採用割合 (令和2年度中)	事務局			消防			会計年度任用職員			計		
	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕									
	0	0	0.0%	4	0	0.0%	0	1	100%	4	1	20.0%

※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。）

令和3年3月31日時点での職員数は98名で、そのうち女性は6名であり、女性割合は6.1%でした。計画初年と比べると、事務局職員の女性割合が7.5%上昇し、消防職員は0%から2.2%となりました。

職員女性の割合 (R 3.3.31 時点)	事務局			消防			会計年度任用職員			計		
	男性 〔人〕	女性 〔人〕	女性割合 〔%〕									
	5	3	37.5%	87	2	2.2%	0	1	100.0%	92	6	6.1%

※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（外国語指導助手及び会計年度任用職員は対象外とする。）

令和3年4月1日時点での職員全体の平均継続勤務年数は13.44年であり、そのうち女性の平均継続勤務年数は7.21年で、男性の平均継続勤務年数は13.77年でした。職員全体の平均継続勤務年数の男女差は6.56年でした。

男性職員の平均継続勤務年数	13.77年
女性職員の平均継続勤務年数	7.21年
職員全体の平均継続勤務年数	13.44年
男女差	6.56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。）

令和2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す。計画初年度から現在までの時間外勤務時間は、事務局職員の1月分の1人当たりの時間外勤務が約1時間減少しました。

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	5.8	2.7	5.8	5.2	3.7	3.7	2.8	4.3	6.2	5.7	2.8	6.5
消防	2.3	2.5	5.2	5.1	4.7	5.2	6.6	5.4	3.5	6.0	4.6	4.5
会計年度任用職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	2.5	2.5	5.2	5.0	4.6	5.0	6.2	5.3	3.6	5.9	4.5	4.6

※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（外国語指導助手及び会計年度任用職員は対象外とする。）

令和3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名でした。

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)	2	0	0%	5	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（外国語指導助手及び会計年度任用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いないため対象外とする。）

令和3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名でした。課長補佐相当職に該当する職員は13名で、そのうち女性職員は0名でした。係長相当職に該当する職員は31名で、そのうち女性職員は3名であり、割合は8.8%でした。

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)	2	0	0.0%	5	0	0.0%	7	0	0.0%
室長・主任主査・課長補佐・主任看護技査 (課長補佐相当職)	0	0	0.0%	13	0	0.0%	13	0	0.0%
係長・主査・看護技査 (係長相当職)	3	2	40.0%	28	1	3.4%	31	3	8.8%

※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。）

令和2年中の年次休暇の取得率は次のとおりです。計画初年度から現在までの年次休暇の取得率については、令和元年中で30.4%となりましたが、平均すると27.3%の取得率となりました。

令和2年	全体	事務局	消防	会計年度 任用職員
消化された 年次有給休暇の総日数	954	124	821	9
付与された 年次有給休暇の総日数	3,768	333	3,419	16
有給休暇取得率	25.3%	37.2%	24.0%	56.3%

※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（外国語指導助手及び会計年度任用職員は対象外とする。）

令和2年度中における事務局職員の育児休業制度を利用可能な職員は1名でした。消防職員の育児休業制度を利用可能な職員は18名で、制度を利用した職員は0名でした。

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	18	0
取得者〔人〕	0	0	0	0
取得率〔％〕	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
(外国語指導助手及び会計年度任用職員は対象外とする。)

令和2年度中における配偶者出産休暇を利用可能な職員は5名で、そのうち4名が配偶者出産休暇を2日取得しました。配偶者出産休暇の取得率は80%であり、平均取得日数は2日でした。

令和2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5名で、そのうち育児参加のための休暇を取得した職員は2名で、育児参加のための休暇の取得率は40%であり、平均取得日数は4.5日でした。

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	5	取得者数〔人〕	0	4				
取得者〔人〕	0	4	合計取得日数〔日〕	0	8				
取得率〔％〕	0%	80%	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	5	取得者数〔人〕	0	2				
取得者〔人〕	0	2	合計取得日数〔日〕	0	9				
取得率〔％〕	0%	40%	平均〔日／人〕	0	4.5				

※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します。

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ます。

(1) 女性の採用試験受験者について

計画期間内における採用試験の女性受験者数の割合を10%以上にします。

(2) 年次休暇の取得について

計画期間内における職員の年次休暇の平均取得率を30%以上にします。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇について

計画期間内における制度利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得者を100%とします。

(4) 男性職員の育児参加のための休暇について

計画期間内における制度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%とします。

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します。

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ます。

(1) 女性の採用試験受験者について

①計画当初に引き続き、女性が働きやすいような職場環境を構築します。

②計画当初に引き続き、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います。

(2) 年次休暇の取得について

①計画当初に引き続き、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

②計画当初に引き続き、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します。

(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計画当初に引き続き、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ます。
- ②計画当初に引き続き、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）の活用促進に務めます。

(以上)

