

女性の職業生活における活躍の推進に関する
西村山広域行政事務組合特定事業主行動計画

平成29年4月

西村山広域行政事務組合

目 次

I はじめに	1
II 計画期間	2
III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
1 特定事業主行動計画の実施主体	2
2 特定事業主行動計画推進責任者	2
3 特定事業主行動計画推進委員会	2
IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	3
1 当該課題の分析	3
2 女性職員の登用関係に係る数値目標	6
3 超過勤務時間関係に係る数値目標	6
4 休暇取得の推進等に係る数値目標	6
5 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに係る数値目標	7
V 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	7
1 女性職員の配置及び登用関係に関する取組	7
2 休暇取得の推進等に関する取組	7
3 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに関する取組	8

I はじめに

平成 27 年 8 月 28 日「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）」が成立しました。この法律は、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としており、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに、職員を雇用する事業主としての立場から、当広域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「行動計画」という。）を策定・公表することにしました。

西村山広域行政事務組合では、理事会事務局及び消防事務局における女性職員の状況を把握し、女性はその個性や能力を十分発揮できる職場づくりを推進するとともに、男性職員についても家庭生活と職業生活の両立を踏まえた意識改革を図るため、平成 33 年度までを期間とする行動計画（第一次計画）を策定しました。

理事会事務局及び消防事務局の業務において、多様なニーズに対応できる柔軟性が求められる中、より多くの女性職員が活躍できるよう任命権者として当計画を推進してまいります。

平成 29 年 4 月 1 日

西村山広域行政事務組合理事会
西村山広域行政事務組合消防長

II 計画期間

この計画は、平成 29 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

1 特定事業主行動計画の実施主体

この計画の実施主体は、各特定事業主（西村山広域行政事務組合理事会、西村山広域行政事務組合消防長）とし、それぞれの職員に対しこの計画に定める事項を実施します。

2 特定事業主行動計画推進責任者

この計画の着実な実施を図るため、特定事業主ごとに次表に掲げる職の者を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組みます。

特定事業主	責任者
西村山広域行政事務組合理事会	事務局長
西村山広域行政事務組合消防長	消防本部消防次長

3 特定事業主行動計画推進委員会

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次表に掲げる選出区分で構成する特定事業主行動計画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ます。

任命区分	選出区分
理事会事務局	事務局
	寒河江地区クリーンセンター
消防事務局	消防本部
	消防署

IV 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）第 2 条に基づき、各特定事業主において、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。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、各特定事業主において、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 当該課題の分析

(1) 過去 3 年間における採用試験受験者と合格者の状況 (単位:人)

区 分		平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度		合 計	
		受験者	合格者	受験者	合格者	受験者	合格者	受験者	合格者
初級行政	男性	0	0	0	0	4	0	4	0
	女性	0	0	0	0	5	1	5	1
	計	0	0	0	0	9	1	9	1
消防士	男性	28	5	47	11	26	5	101	21
	女性	2	0	0	0	1	0	3	0
	計	30	5	47	11	27	5	104	21

- ① 理事会事務局は、事務職員の受験者の男女比は、男性 44.4%に対し、女性 55.6%となっています。
- ② 消防事務局は、過去 3 年間における消防士試験の受験者の男女比は、男性 97.1%に対し、女性 2.9%となっています。

(2) 継続勤務年数の状況 平成 28 年 4 月 1 日現在 (単位:人、%)

①理事会事務局									
年数区分	0年 ~5年	6年 ~10年	11年 ~15年	16年 ~20年	21年 ~25年	26年 ~30年	31年 ~35年	36年 以上	計
全体割合	2.6	15.8	5.3	10.5	26.4	18.4	10.5	10.5	100.0
全 体	1	6	2	4	10	7	4	4	38
男 性	1	4	1	4	7	7	4	3	31
女 性	—	2	1	—	3	—	—	1	7
女性割合	—	33.3	50.0	—	30.0	—	—	25.0	18.4

②消防事務部局									
年数区分	0年 ～5年	6年 ～10年	11年 ～15年	16年 ～20年	21年 ～25年	26年 ～30年	31年 ～35年	36年 以上	計
全体割合	41.2	22.7	5.9	4.2	6.7	6.7	—	12.6	100.0
全 体	49	27	7	5	8	8	—	15	119
男 性	48	27	7	5	8	8	—	15	118
女 性	1	—	—	—	—	—	—	—	1
女性割合	2.0	—	—	—	—	—	—	—	0.8

- ① 理事会事務部局の職員は 38 名ですが、0年～5年及び 11 年～15 年勤務の職員が少なくなっています。
- ② 消防事務部局は、団塊の世代が退職したことから、0年～10年までの職員の割合が 63.9%と非常に高く、また、31 年～35 年勤務の職員がいないなど偏りがみられます。

(3) 各役職段階の女性職員の割合（管理職の女性割合）

平成 28 年 4 月 1 日現在 （単位：人、％）

① 理 事 会 事 務 部 局	区 分	職員数	うち、女性	
			うち、女性の割合	うち、女性の割合
	課 長 級	2	0	0
	課長補佐級	1	0	0
	主査・係長級	6	3	50.0
	主任・主事級	10	3	30.0
	合 計	19	6	31.6
② 消 防 事 務 部 局	区 分	職員数	うち、女性	
			うち、女性の割合	うち、女性の割合
	課 長 級	6	0	0
	補佐相当職	15	0	0
	係長相当職	17	0	0
	その他の職員	81	1	1.2
	合 計	119	1	0.8

* 理事会事務部局は、技能労務職員を含みません。

* 消防事務部局における女性職員の採用は、平成 26 年度となっています。

- ①理事会事務部局、②消防事務部局共に管理職の女性職員はいない状況です。
女性管理職の登用については、管理職適齢年齢における女性職員がいないため、計画期間内での登用は難しい状況です。

(4) 職員一人あたりの年間超過勤務時間（平成 27 年度）

① 理事会事務部局		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
	全 体	9.6	7.9	0.5	9.3	0.9	7.4	9.1
	男 性	10.8	9.7	0.6	11.1	1.0	8.4	10.8
	女 性	5.1	1.3	0.3	2.0	0.6	3.1	2.3
		11月	12月	1月	2月	3月	1ヶ月の平均	
	全 体	7.9	11.1	8.3	3.8	9.1	7.1	
	男 性	9.4	12.7	9.1	4.4	11.2	8.3	
女 性	1.4	4.4	4.9	1.1	0.4	2.3		
② 消防事務部局		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
	全 体	7.8	8.5	9.9	5.8	4.8	4.9	7.1
	男 性	7.8	8.5	9.9	5.8	4.8	4.9	7.1
	女 性	7.0	9.0	13.0	8.0	0.0	6.0	11.0
		11月	12月	1月	2月	3月	1ヶ月の平均	
	全 体	3.1	3.7	3.9	4.1	4.6	5.7	
	男 性	3.1	3.7	3.9	4.1	4.6	5.7	
女 性	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	6.3		

* 理事会事務部局は、夜勤勤務を除く。

* 消防事務部局は、休日勤務・深夜勤務を除く。また、管理職・派遣・研修等の職員はカウントしない。

- ① 理事会事務部局の平成 27 年度における 1 月あたりの平均時間外勤務時間は 6.9 時間となっており、女性平均は、2.3 時間となっています。
- ② 消防事務部局の平成 27 年度における 1 月あたりの平均時間外勤務時間は 5.7 時間となっており、女性平均は、6.3 時間となっています

(5) 職員一人あたりの年間の年次有給休暇取得日数（平成 28 年）

理事会事務部局

(単位：日)

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
全 体	—	6.0	5.7	9.8	14.1	14.2	11.0
男 性	—	6.0	5.0	8.6	14.1	17.8	11.5
女 性	—	—	7.2	11.8	—	7.1	9.2

消防事務部局

(単位：日)

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
全 体	0.0	1.9	3.5	4.5	3.9	0.0	2.9
男 性	0.0	1.8	3.5	4.5	3.9	0.0	2.9
女 性	—	8.0	—	—	—	—	8.0

* 消防事務部局は、出向職員及び派遣職員は含みません。

- ① 理事会事務部局の平成 28 年における年休の取得状況は、平均 11.0 日で、女性平均は 9.2 日となっています。

② 消防事務部局の平成 28 年における年休取得状況は、平均 2.9 日で、女性平均は 8.0 日となっています。

(6) 過去 3 年間ににおける男女別の育児休業取得率

理事会事務部局及び消防事務部局とも過去 3 年間（平成 26 年～平成 28 年）で育児休業を取得した職員はいませんでした。

(7) 過去 3 年間ににおける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 (単位：人、日、%)

① 理事会 事務部局	該当 職員	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
		人数	日数	取得率	平均取得日数	人数	日数	取得率	平均取得日数
平成 28 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
平成 27 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
平成 26 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
② 消防 事務部局	該当 職員	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
		人数	日数	取得率	平均取得日数	人数	日数	取得率	平均取得日数
平成 28 年	8	3	3.7	37.5	1.2	0	0	0	0
平成 27 年	7	3	4	42.9	1.3	0	0	0	0
平成 26 年	10	3	7	30.0	2.3	0	0	0	0

① 理事会事務部局の平成 28 年における配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得職員はいませんでした。

② 消防事務部局の平成 28 年における配偶者出産休暇取得割合は、約 38%で平均取得日数は、1.2 日で、育児参加のための休暇取得職員はいませんでした。

2 女性職員の登用関係に係る数値目標

≪消防事務部局≫

平成 33 年度までに、消防職員に占める女性割合を 2.0%以上とします。

3 超過勤務時間関係に係る数値目標

≪理事会事務部局・消防事務部局共通≫

本計画期間内の各年度において、月平均超過勤務時間を 6 時間以内とし、災害対応等の理由でやむを得ず上回る場合でも、10 時間以内に収まるよう対策を講じます。

4 休暇取得の推進等に係る数値目標

≪消防事務部局≫

本計画期間内の各年度において、年次休暇を 5 日以上取得する正規職員の割合を 4 割以上にします。

5 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに係る数値目標

《理事会事務局・消防事務局共通》

本計画期間内の各年度において、制度が利用可能な男性職員の「配偶者出産休暇」の取得率を60%以上にし、「育児参加のための休暇」の積極的活用を推進します。

V 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

IVで掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、各特定事業主において、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 女性職員の配置及び登用関係に関する取組

女性職員に占める係長（消防司令補）相当職以上にある職員を育成するために、研修等への参加を推進し、職員の意欲向上、キャリア形成支援を図ります。

併せて、人事異動にあたっては、多様なポストへの積極的な配置・登用ができるよう考慮します。

【具体的な取組内容】

ア 消防職員を目指す女性を増加させるため、当広域組合ホームページ上に女性消防職員募集について掲載するなど、社会人になる年齢層を対象に、消防の仕事の魅力について積極的にPRします。

イ 平成29年度から、係長相当職以上の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。

ウ キャリア形成に向けた研修等への参加を推進します。

2 休暇取得の推進等に関する取組

理事会事務局の各職場において、年次休暇の取得を促進するため、非常勤職員を含む全ての職員が必要なときに休みが取れる職場を実現します。

消防事務局においては、組織体制を見直すことで積極的な年休の取得を促進し、休める時は休む体制づくりを目指します。

【具体的な取組内容】

ア 平成29年度から、積極的な年次休暇の取得を目標に、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図ります。

- イ 職員の適正配置を含めた組織体制の見直しで、必要な時に休める体制づくりを目指します。
- ウ 平成 29 年度から、ワーク・ライフ・バランス推進のため、定時退庁の雰囲気醸成します。
- エ 毎週金曜日を「ノー残業デー」、毎月 19 日を家族と触れ合うための「19 (いくじ) (育児) の日」として、周知徹底を図ります。

3 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに関する取組

職場全体で父親の育児や介護参加の必要性を理解するとともに、職場内での協力体制を確立し、特に父親となる男性職員については、できる限り特別休暇を取得できるようにします。

【具体的な取組内容】

- ア 育児・介護参加のための休暇等に関する情報をまとめ、特に、父親となる職員へ情報提供を行い、積極的な休暇の取得を促進します。
- イ 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮し、父親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、所属職員への理解と協力を促します。