

# 高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画

平成 28 年 3 月 29 日  
高吾北広域町村事務組合 組合長  
高吾北広域町村事務組合高吾北消防本部 消防長

高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画（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、高吾北広域町村事務組合組合長、高吾北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. 趣旨

高吾北広域町村事務組合（以下「組合」という。）では、かねてより、性別にかかわらず職員全員がその個性と能力を十分に発揮できるよう取り組んでいるところですが、更なる女性の活躍推進に向けた行動計画を策定し、実効性の高い取組を積極的に進めることとします。

## 2. 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。

## 3. 取組

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・評価を行い、組織全体で継続的な女性職員の活躍を推進する。

## 4. 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、組合長部局、消防において、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、改善すべき事業について現状分析を行った。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する。

- ①平成 32 年度までに、職員採用における正職員の女性割合を、平成 27 年度の実績(31%)より 9%引き上げ、4 割以上にする。
- ②平成 32 年度までに、消防職にて女性を少なくとも 1 名以上採用する。
- ③平成 32 年度までに、管理的地位（所属長及び消防長）における女性割合を、平成 27 年度の実績（11%）より 9%引き上げ、2 割以上にする。
- ④平成 32 年度までに、一般行政職における係長の女性割合を、平成 27 年度の実績(33%)より 7%引き上げ、4 割以上にする。
- ⑤平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を平成 26 年度の実績（0%）より 10%引き上げ、1 割以上にする。
- ⑥平成 32 年度までに、一般行政職における女性割合を、平成 27 年度の実績（35%）より 5%引き上げ、4 割以上にする。

## 5. 具体的な取組

掲げた数値目標の達成に向け、次の取組を実施する。

- ①平成 28 年度より、女性の採用試験受験者数を増やすため、採用試験募集要項やホームページ・広報誌への記載内容に、当組合が女性にとって活躍しやすい組織と認識できるような表記や表現を使用する。
- ②消防職では、①に掲げた取組と同時に、女性の就職先として受け入れ体制が整っていることを周知し、少しでも多くの女性が受験できるように、職員による広報活動を積極的に行う。
- ③平成 28 年度より、全ての職員が最大限能力を發揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員を多用なポストに積極的に配置する。
- ④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。  
妻が出産を控えている男性職員に対し、所属長が面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、出産休暇）の活用促進や助言を行う。  
育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、休業中の職員に対して職場から適時適切に業務情報等の提供を行う。

(現状と課題)

①採用人数

	行政職		消防職		医療職		介護職		全体	
	平成24年度	1名 2名	50%	0名 4名	0%	2名 2名	100%	2名 3名	67%	5名 11名
平成25年度			0名 2名	0%	1名 1名	100%	0名 2名	0%	1名 5名	20%
平成26年度			1名 2名	50%	0名 1名	0%	1名 1名	100%	2名 6名	33%
平成27年度	1名 3名	33%	0名 4名	0%	1名 1名	100%	3名 8名	38%	5名 16名	31%
計	3名 7名	43%	0名 11名	0%	5名 5名	100%	7名 19名	37%	15名 42名	36%

上段：女性数      下段：総数      右欄：女性割合

	臨時職員	
平成24年度	12名 24名	50%
平成25年度	13名 24名	54%
平成26年度	8名 15名	53%
計	33名 63名	52%

上段：女性数      下段：総数      右欄：女性割合

採用試験受検者数（参考）

	行政職		消防職		医療職		介護職		全体	
	平成24年度			0名 13名	0%	3名 3名	100%	5名 18名	28%	8名 34名
平成25年度	9名 13名			69%					2名 10名	20%
平成26年度	14名 25名	56%	0名 30名	0%					3名 3名	100%
平成27年度	6名 16名	38%			1名 1名	100%	4名 14名	29%	11名 31名	35%
計	29名 54名	54%			0名 43名	0%	7名 7名	100%	15名 59名	25%

上段：女性数      下段：総数      右欄：女性割合

臨時職員の女性採用割合は安定して5割を超えています。正職員の職員採用は競争試験による採用が中心となるため、また採用人数や職種による受験者の偏りもあり、年度によって大きく女性比率は変わっています。

特に、消防職ではこれまで女性の受験、採用がなく、また介護職でもこの4年間の女性の受験者割合は25%と低いものとなっています。今後は、主として消防職、介護職において当組合での就職を志望する女性が増えるよう、より一層の取組が必要です。

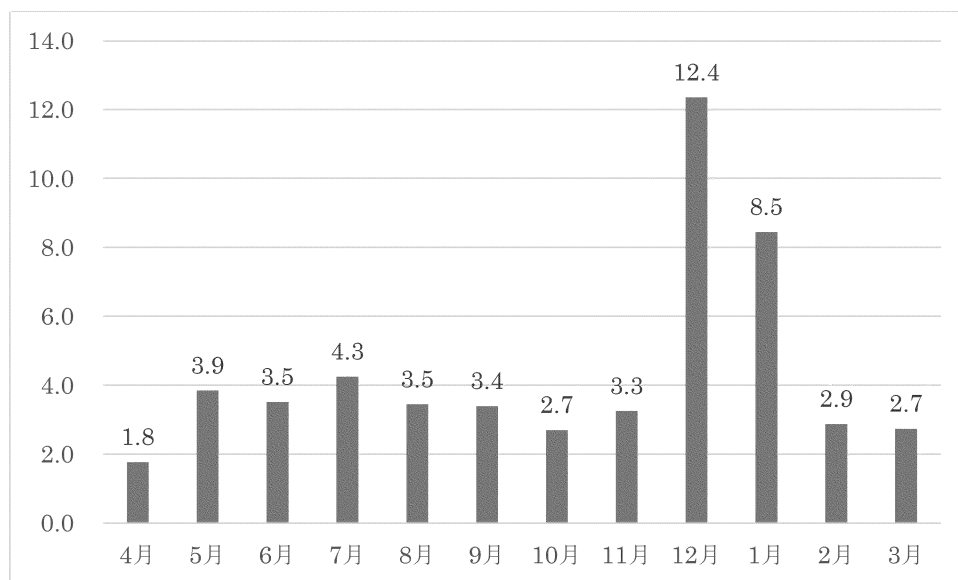
②継続勤務年数 (平成 27 年 4 月 1 日在籍者)

		行政職	消防職	医療職	介護職	全体
勤続年数	全体	20.3年	17.6年	10.4年	15.1年	16.5年
	男性	19.2年	17.6年	-	10.4年	15.3年
	女性	22.4年	-	10.4年	18.5年	18.1年
平均年齢	全体	45.8歳	39.2歳	44.3歳	39.8歳	41.2歳
	男性	44.9歳	39.2歳	-	35.3歳	39.1歳
	女性	47.4歳	-	44.3歳	43.1歳	44.0歳

全体では、女性のほうが平均勤務年数が2.8年長くなっていますが、これは主として女性の平均年齢が男性の平均年齢より4.9歳高いことによる年齢構成の影響が大きく、このことから結婚や出産等で退職する女性職員は少ない状況にあると分析できます。

③超過勤務時間 (平成 26 年度)

平均超過勤務時間 4.4時間 (1年を通じての月平均)



(平成 26 年度平均超過勤務時間)

平成 26 年度における職員一人当たりの月平均超過勤務時間は約 4.4 時間となっています。消防職における時間外勤務が最も多く、また年末年始にかけて 12 月、1 月には例年数字が非常に高くなりますが、交代制勤務者が多い当組合にとっては避けることはできません。

④管理的地位にある職員に占める女性割合（基準日：平成 27 年 4 月 1 日）

管理職に占める女性割合 11%（9名中 女性1名）

従来より、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、女性職員の登用を主要な課題の一つに位置づけ継続的に取り組んでいます。平成 27 年度においては、管理職における女性比率は 11%にとどまっています。今後は、更なる職域の拡大や、様々な研修等を通じた人材育成にも取り組みながら、より一層、女性登用を進める必要があります。

⑤各役職段階に占める女性割合（基準日：平成 27 年 4 月 1 日）

一般行政職

区分	所属長	次長	係長
職員数	8	2	6
女性数	1	1	2
女性の割合	13%	50%	33%

※所属長には会計管理者を含む

消防職

区分	消防長	次長	署長	副署長
職員数	1	1	2	1
女性数	0	0	0	0
女性の割合	0%	0%	0%	0%

平成 27 年度においては、係長級以上の候補となる年齢層の女性が少ないこともあり、一般行政職における所属長、係長の女性比率がそれぞれ 13%、33%と低い数字となっています。また、消防職においては、そもそも女性職員がいないため、いずれの役職段階においても 0%となっています。④と同様に、女性職員の登用を継続的に取り組んでいるところですが、将来的な構想も含め積極的に女性の登用を進めていく必要があります。

⑥育児休業取得（平成 26 年度）

全体) 0%                      平均取得期間 0月  
 男性) 0%  
 女性) 0%

職種毎の内訳

		育児休業取得率	育児休業対象者
行政職	全体	0 人	0 人
	男性	0 人	0 人
	女性	0 人	0 人
消防職	全体	0 人	0 人
	男性	0 人	3 人
	女性	0 人	0 人
医療職	全体	0 人	0 人
	男性	0 人	0 人
	女性	0 人	0 人
介護職	全体	0 人	0 人
	男性	0 人	2 人
	女性	0 人	0 人
計	全体	0 人	0 人
	男性	0 人	5 人
	女性	0 人	0 人

平成 26 年度中に育児休業を開始した者は男女ともに 0 名であり、平均取得期間もこの間は 0 となりました。

組合では、これまで育児休業取得対象者がいる場合、女性の育児休業取得率は 100% となっていますが、男性の育児休業取得はこれまで一例もなく、このことから、女性にとっては育児休業を非常に活用しやすい職場づくりが実現している反面、男性にとっては育児休業の活用が、社会的な立場や経済的な観点から難しい現状となっていると分析されます。仕事と家庭の両立を支援するこの制度をより活用しやすい運用や環境づくりなどが求められます。

⑦男性職員の配偶者出産、育児参加に係る休暇（平成 26 年度）

取得率 80%                      平均取得日数 2日

平成 26 年度中の男性職員の配偶者出産・育児参加にかかる休暇の取得は、対象者 5 名のうち 4 名が取得しており 80% の取得率となっており、4 名の平均取得日数は 2 日となっています。

⑧職員数（平成 27 年 4 月 1 日）

職員総数 284名 女性 132名（46%）

区分	行政職	消防職	医療職	介護職	計
職員数	48	53	13	116	230
女性数	17	0	13	67	97
女性の割合	35%	0%	100%	58%	42%

臨時職員

職務内容	介護職、医療職等
職員数	54
女性数	35
女性の割合	65%

職員全体に占める女性の割合は 46%となっており、このうち消防職 53 名を除けば女性の割合（57%）が男性の割合を大きく上回ります。消防職を除けば、課題となるのは一般行政職の女性割合(35%)となります。

⑨職員配置状況（平成 27 年 4 月 1 日）

所属	事務局	衛生 C	清掃 C	消防
職員数	11	6	14	53
女性数	6	0	0	0
女性の割合	55%	0%	0%	0%

所属	春日荘	五葉荘	もみじ荘	あがわ荘	湖水園
職員数	67	62	26	27	18
女性数	45	46	15	12	8
女性の割合	67%	74%	58%	44%	44%

衛生センター（し尿処理施設）、清掃センター（ごみ処理施設）、消防はいずれも女性の配置は 0 となっていますが、その他の施設では女性の割合は 5 割前後もしくは高い数字となっています。そのうち消防については、⑧のとおり女性職員数がそもそも 0 であり、衛生センターと清掃センターの廃棄物処理施設では、現場において力仕事求められる場面もあり、また職員 1 名での宿直業務があるため男性の配置が多くなっているのが現状です。今後においては、全職員にとって最適な配置を検討していく必要があります。