

高吾北広域町村事務組合女性職員活躍行動計画

令和2年12月1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19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、平成28年4月から5年間の計画で、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することを目的に本計画を策定し、目標設定、取組み、分析、改善に取り組んでいるところですが、令和元年度の法の改正により、本計画を改定し、更なる女性の活躍推進に向け、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、令和2年12月1日から令和8年3月31日までとする。

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19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令和7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、令和2年4月1日の実績（22%）より8%引き上げ、3割以上にする。

②令和7年度までに、消防職にて女性を1名以上採用する。

③令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を令和元年度の実績（0%）より10%引き上げ、1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適材適所の人事配置、能力主義の原則を基本とし、意欲と能力のある女性職員を重要なポストに積極的に配置する。

②少しでも多くの女性が採用試験を受験できるよう、広報活動を積極的に行う。

③組織として男性職員の育児参画を進める。

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。

育児休業中の職員には、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、適時適切に業務情報等の提供を行う。

(現状の分析・課題)

①採用した職員に占める女性職員の割合 (令和2年4月1日)

行政職		消防職		医療職		介護職等		全体	
3名	50%	0名	0%	0名	0%	7名	54%	10名	45%
6名		1名		2名		13名		22名	

上段：女性数 下段：総数 右欄：女性割合

採用者22名のうち約半数の10名が女性となっている。

組合には、廃棄物処理施設、火葬場、消防等の体力が必要となり女性の登用が非常に困難な施設・業務があり、また職員一人で宿直・夜勤を行う場合もあり、実質的に女性を配置することが不可能な面もある。その中での女性採用45%という数字は、男性よりも女性を多く採用しているとも言える。ただし、近年女性の採用が増えたことは、女性の受験者が増えたのではなく、男性の受験者が大きく減ったことによるものと思われる。

今後は、女性の採用はもちろんだが、能力主義に基づきながら、組合全体のバランス等を考慮し、採用計画を立てることとする。

②離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合 (令和元年度)

離職率の男女の差異

	行政職	消防職	医療職	介護職等	全体
男性	3.4%	0.0%	0.0%	1.9%	1.5%
女性	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	1.0%
全体	2.1%	0.0%	0.0%	1.7%	1.3%

離職者の年代別男女別割合

年齢	18～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60
男性	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%
女性	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%

令和元年度の自己都合による普通退職者は3名となっており、そのうち女性は1名となっている。職員200名を超える中での3名と考えると比較的少ないかもしれないが、誰もが定年まで働けるような働きやすい職場づくり、環境を整える。

③長時間勤務（令和元年度）

平均超過勤務時間

	その他の職員
平成 31 年 4 月	3.8 h
令和元年 5 月	11.2 h
6 月	10.1 h
7 月	5.2 h
8 月	3.9 h
9 月	4.6 h
10 月	5.1 h
11 月	6.1 h
12 月	13.9 h
令和 2 年 1 月	10.2 h
2 月	3.9 h
3 月	4.4 h

超過勤務の上限を超えた職員数（月 4 5 時間を超えた職員）

	その他の職員
平成 31 年 4 月	0
令和元年 5 月	0
6 月	0
7 月	0
8 月	0
9 月	0
10 月	0
11 月	0
12 月	1
令和 2 年 1 月	0
2 月	0
3 月	0

令和元年度における月平均超過勤務時間は、12月の13.9時間が最も多く、4月の3.8時間が最も少なくなっている。超過勤務の月の上限を超えた職員は1年を通して12月の1名のみとなっており、極端に過度な勤務とはなっていないと思われる。交代制勤務者が多いため、ゴールデンウィークや年末年始には、長時間勤務が増えることになるが、業務の効率化、人員の適正配置等により超過勤務を可能な限り減らすよう努力する。

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

対象者 9 名 うち女性 2 名 22% (令和 2 年 4 月 1 日)

管理職 9 名のうち女性は 2 名となっているが、能力に応じた管理職登用を行っている。
今後も、これまで同様に女性の管理職登用を積極的に行います。

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

一般行政職 (令和 2 年 4 月 1 日)

区分	所属長	次長	係長
職員数	8	1	5
女性数	2	0	1
女性の割合	25%	0%	20%
平成 27 年からの伸び率	100%	△100%	△50%

消防職 (令和 2 年 4 月 1 日)

区分	消防長	次長	署長	副署長	隊長・係長
職員数	1	1	2	1	11
女性数	0	0	0	0	0
女性の割合	0%	0%	0%	0%	0%
平成 27 年からの伸び率	0%	0%	0%	0%	0%

平成 27 年度と比較し、一般行政職では所属長が 1 名増、次長が 1 名減、係長が 1 名減、
消防職ではどの役職段階においても増減はありません。

一般行政職では、女性の割合が高いこともあり、これからの取組みにかかわらず今後管理職となる女性の割合は高くなっていくと思われます。

今後も、能力に応じて女性の管理職登用を積極的に行います。

⑥育児休業

育児休業取得率 (令和元年度)

		取得率
行政職	男性	0 %
	女性	100 %
消防職	男性	0 %
	女性	0 %
医療職	男性	0 %
	女性	0 %
介護職等	男性	0 %
	女性	100 %
計	男性	0 %
	女性	100 %

育児休業取得期間 (令和元年度)

		～6ヶ月以内	～1年以内	～2年以内	～3年以内
行政職	男性				
	女性		1		
消防職	男性				
	女性				
医療職	男性				
	女性				
介護職等	男性				
	女性		1	1	
計	男性	0	0	0	0
	女性	0	2	1	0

令和元年度に新たに育児休業が取得可能となった職員は男性1名、女性3名となっており、女性の育児休業取得率100%に対して男性は0%となっています。育児休業取得期間は、1年以内が2名、2年以内が1名となっています。

これまで組合では男性職員で育児休業を取得した職員はおらず、当該休暇を取得できる職場風土とはなっていません。男女が共に、子育てをしながら仕事を継続していけるような職場づくりを進めます。

⑦男性職員の配偶者出産休暇等 (令和元年度)

配偶者出産休暇の取得率

100%

取得日数の分布状況

0日	1日	2日
		1

育児参加の休暇の取得率

0%

取得日数の分布状況

0日	1日	2日	3日	4日	5日
1					

令和元年度に男性職員のうち配偶者出産休暇等の取得対象だった男性は1名となっています。

男女が共に、子育て等をしながらキャリア形成し続けられる職場を目指し取組みを進めます。

⑧セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年4月1日時点において、各種ハラスメントに対する具体的な指針等は整備が完了していないものの、令和2年度中に苦情相談等の担当者の選任を含めた一定の方針を定めるよう準備をしているところです。

これまでもパワーハラスメントをはじめとした各種ハラスメントの防止に向け、人事異動等による対策を継続的・機動的に運用しており、施設単位においてもできるかぎりハラスメント防止に対して対策をとっています。

働きやすい職場づくり・環境に向け、これまで以上に取り組んでいきます。