

第二次島原地域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3月30日

管理者

消防長

島原地域広域市町村圏組合（以下「組合」という。）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、組合管理者及び消防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、令和3年4月1日から令和8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

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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状況把握・課題分析

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）第2条に基づき、事務部局及び消防部局において、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次のとおり把握し、改善すべき事情について分析を行った。

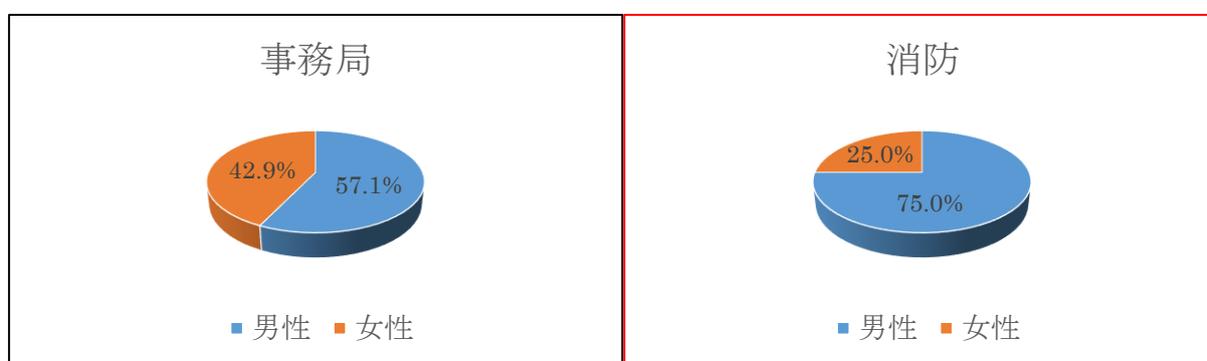
■女性に対する職業生活における機会の提供について

(1) 採用関係

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日採用者）

※会計年度任用職員を含む。

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	人数（人）	14	8	6
	割合	100%	57.1%	42.9%
消防	人数（人）	4	3	1
	割合	100%	75%	25%



事務局においては、プロパー職員3名を採用しており、うち女性は1名となっている。その他の採用は構成市からの派遣及び会計年度任用職員である。総じて採用者に占める女性の割合は42.9%となっており高い割合にある。

消防においては、4名を採用しており、うち女性は1名となっている。全職員のうち女性は2名であり、職務の性質上、女性受験者が極端に少ない、もしくは0名の年もあることから、採用者に占める女性の割合が低い傾向にある。

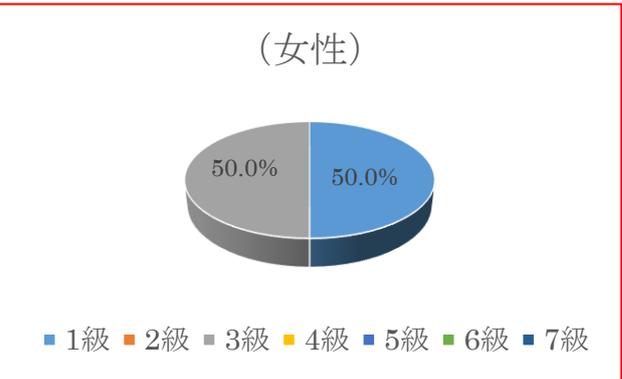
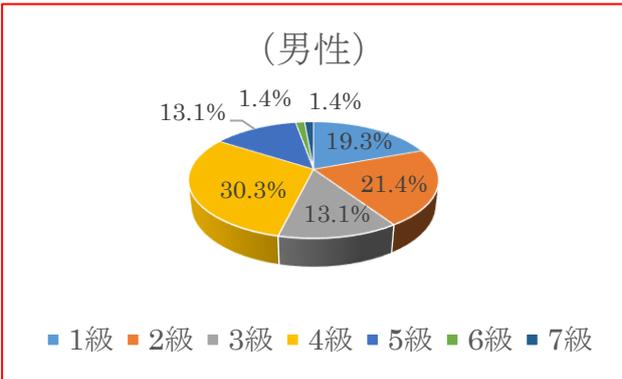
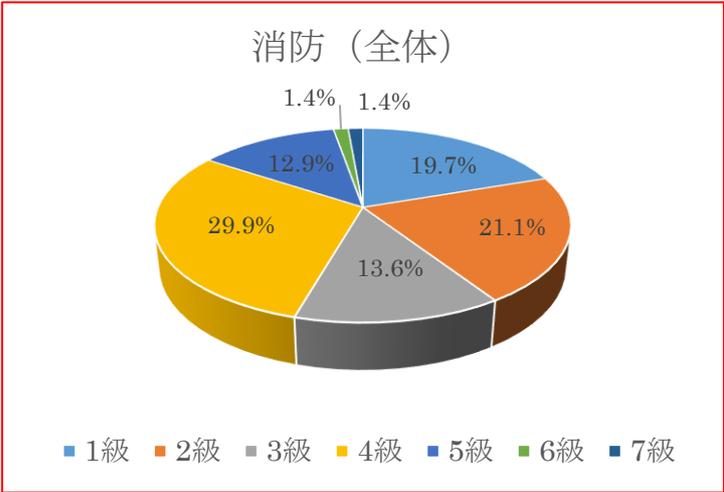
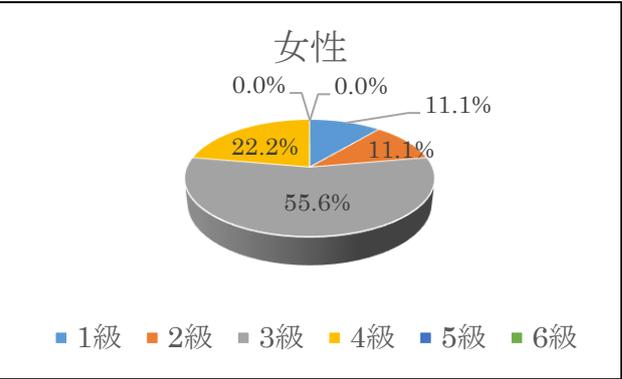
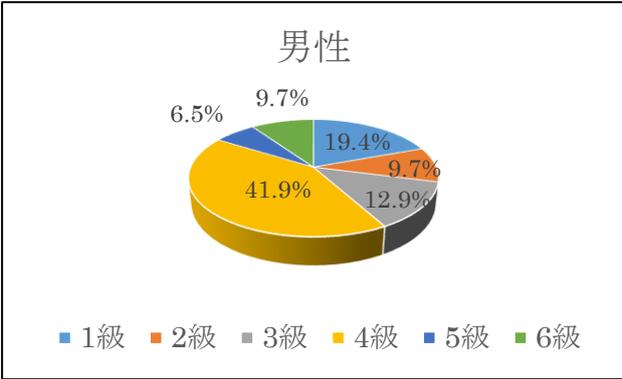
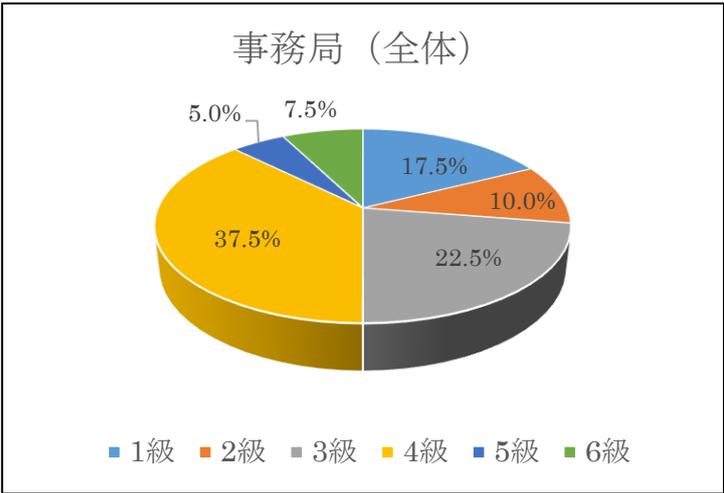
(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 管理職に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	人数（人）	3	3	0
	割合（%）	100	100	0
消防	人数（人）	7	7	0
	割合（%）	100	100	0

② 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

部局	役職段階	区分	全体	男性	女性	全体に占める女性の割合
事務局	1級	人数（人）	7	6	1	2.5%
		割合	17.5%	19.4%	11.1%	
	2級	人数（人）	4	3	1	2.5%
		割合	10.0%	9.7%	11.1%	
	3級	人数（人）	9	4	5	12.5%
		割合	22.5%	12.9%	55.6%	
	4級	人数（人）	15	13	2	5.0%
		割合	37.5%	41.9%	22.2%	
	5級	人数（人）	2	2	0	0.0%
		割合	5.0%	6.5%	0.0%	
	6級	人数（人）	3	3	0	0.0%
		割合	7.5%	9.7%	0.0%	
合計			40	31	9	22.5%
消防	1級	人数（人）	29	28	1	0.7%
		割合	19.7%	19.3%	50.0%	
	2級	人数（人）	31	31	0	0.0%
		割合	21.1%	21.4%	0.0%	
	3級	人数（人）	20	19	1	0.7%
		割合	13.6%	13.1%	50.0%	
	4級	人数（人）	44	44	0	0.0%
		割合	29.9%	30.3%	0.0%	
	5級	人数（人）	19	19	0	0.0%
		割合	12.9%	13.1%	0.0%	
	6級	人数（人）	2	2	0	0.0%
		割合	1.4%	1.4%	0.0%	
7級	人数（人）	2	2	0	0.0%	
	割合	1.4%	1.4%	0.0%		
合計			147	145	2	1.4%



事務局においては、管理職にあたる6級は全体の7.5%であり、全て構成市からの男性職員が占める。役職における男女の差異は、男性では4級職が男性全体の41.9%を占めるのに対し、女性では3級職が女性全体の55.6%を占める。

消防においては、管理職にあたる6～7級は全体の2.8%であり、全て男性職員が占める。

■職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備について

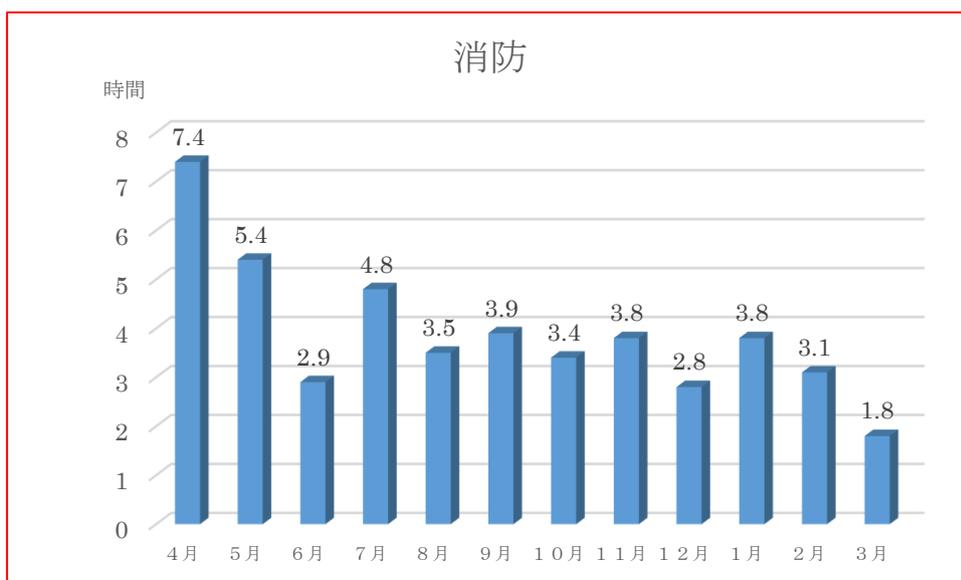
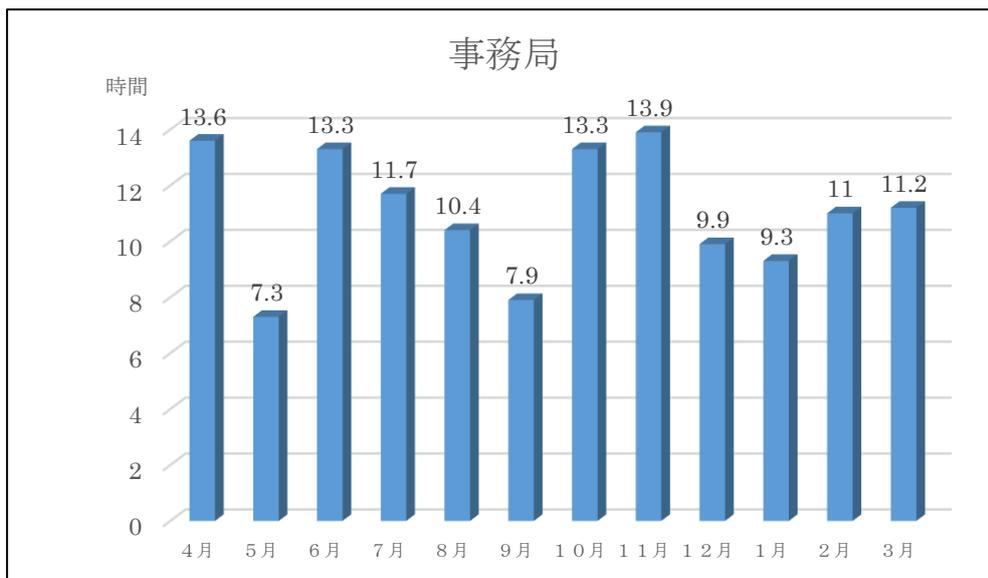
(3) 長時間勤務関係

① 職員の各月ごとの平均超過勤務時間（平成31年度）※管理職を除く

部局	区分	総時間	平均	部局	区分	総時間	平均
事務局	4月	271	13.6	消防	4月	995	7.4
	5月	203	7.3		5月	709	5.4
	6月	440	13.3		6月	334	2.9
	7月	362	11.7		7月	614	4.8
	8月	302	10.4		8月	457	3.5
	9月	228	7.9		9月	501	3.9
	10月	385	13.3		10月	439	3.4
	11月	361	13.9		11月	484	3.8
	12月	267	9.9		12月	367	2.8
	1月	271	9.3		1月	484	3.8
	2月	318	11.0		2月	399	3.1
	3月	347	11.2		3月	230	1.8
	合計	3,755	132.8		合計	6,013	46.6

② 超過勤務の上限を超えた職員数（平成31年度）※管理職を除く

部局	超過勤務時間の上限	
	一月について45時間	一年について360時間
事務局	0	0
消防	0	0



事務局においては、異動時期の2～4月や予算編成期の10～11月に超過勤務が増加する傾向にある。

消防においては、異動時期の4月に若干超過勤務が増加するものの、年間を通して職員1人あたり3～4時間程度となっている。

(4) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

① 男女別の育児休業取得率（平成 31 年度） ※会計年度任用職員を含む。

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	対象者数（人）	4	3	1
	取得者数（人）	1	0	1
	取得率	25%	0%	100%
消防	対象者数（人）	18	18	0
	取得者数（人）	0	0	0
	取得率（%）	0%	0%	0%

② 育児休業取得期間の分布状況（平成 31 年度） ※会計年度任用職員を含む。

部局	1 か月未満	1 か月～半年	半年～1 年	1 年以上
事務局	0	1	0	0
消防	0	0	0	0

③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率（平成 31 年度）

※会計年度任用職員を含む。

部局	対象者数（人）	取得者数（人）	取得率（%）
事務局	3	2	67
消防	18	17	94

④ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況（平成 31 年度）

※会計年度任用職員を含む。

部局	2 日未満	2 日～4 日	4 日以上
事務局	1	1	0
消防	1	16	0

男性の育児休業の取得は進んでおらず、平成 31 年度においても取得者はいない。

配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇は、事務局 67%取得、消防 94%が取得しており、周知が図られていることがうかがえる。

⑤ 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

※新規採用者を除く

部局	区分	全体	男性	女性	比較（女性－男性）
事務局	人数（人）	58	27	31	▲4
	平均年数（年）	6.3	7.9	4.9	▲3.0
消防	人数（人）	144	142	2	▲140
	平均年数（年）	12.0	12.0	18.0	6.0

事務局においては、職員の経験年数は派遣職員の派遣期間に左右される。プロパー職員においては、採用後の離職者はほとんどなく採用期間からの年数が反映されるため、男女による差があるとは考えられない。

消防においては、女性職員が2名と少なく、また、1名が会計年度任用職員のため比較は難しいが、概ね男女による大きな差はない。

⑥ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

本組合では、「職場におけるハラスメントの防止に関する要綱」を制定し、セクシュアルハラスメント等の各種ハラスメント対策として、相談窓口及びハラスメント対策委員会を設置し、必要な措置を講じるようにしている。

また、「ハラスメント防止の指針」を7月に策定し、2月にはハラスメント研修を実施し、制度の周知を行っている。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組内容

状況把握及び課題分析の結果、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) 女性に対する職業生活における機会の提供について

① 採用に関すること（消防部局）

令和7年度までに、全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を2.7%（4人）とする。

採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、ホームページや広報誌等を活用し、女性が応募しやすい環境を整備します。

② 管理職的地位にある女性の割合等に関すること（事務部局・消防部局）

令和7年度までに、女性の係長職級以上への登用割合を1.1%（2名）とする。

将来的な女性職員の管理職登用にむけて、積極的に管理職研修に参加させ意識啓発を図ります。

また、職場における慣行（固定的な性別役割分担意識等）を解消するため、各年齢層に対する研修等を通じて職員の意識啓発を図ります。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境整備について

① 長時間勤務に関すること（事務部局）

令和7年度までに、管理職以外の職員の平均超過勤務時間を月10時間とする。

業務の優先順位、分担の見直し及び業務の効率化を図り、帰りやすい職場風土に向けた管理職の意識の徹底を図ります。

また、時差出勤勤務制度の周知を行い、超過勤務時間の縮減を図るとともに、職員の健康保持の推進とワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

② 両立支援に制度等に関すること（事務部局・消防部局）

令和7年度までに、対象となる男性職員の育児休業取得率が10%以上となるよう努める。

男性職員も出産・育児に積極的に関わっていくことができる環境を整えるため、各種休暇制度等についての周知徹底、取得促進及び取得しやすい雰囲気醸成を図ります。