

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

平成 28 年 3 月 29 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、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。

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、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。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) 状況の把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日採用者）

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	人数（人）	12	7	5
	割合（％）	100	58.3	41.7
消防	人数（人）	11	11	0
	割合（％）	100	100	0



事務局においては、プロパー職員 4 名を採用しており、うち女性（保健師） 3 名であり、その他の採用は構成市からの派遣及び非常勤職員である。総じて採用者に占める女性の割合は 41.7%となっており高い割合にある。

消防においては、採用者 11 名全てが男性職員であり、職務の性質上、例年男性を採用する傾向にある。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成 27 年 3 月 31 日現在）

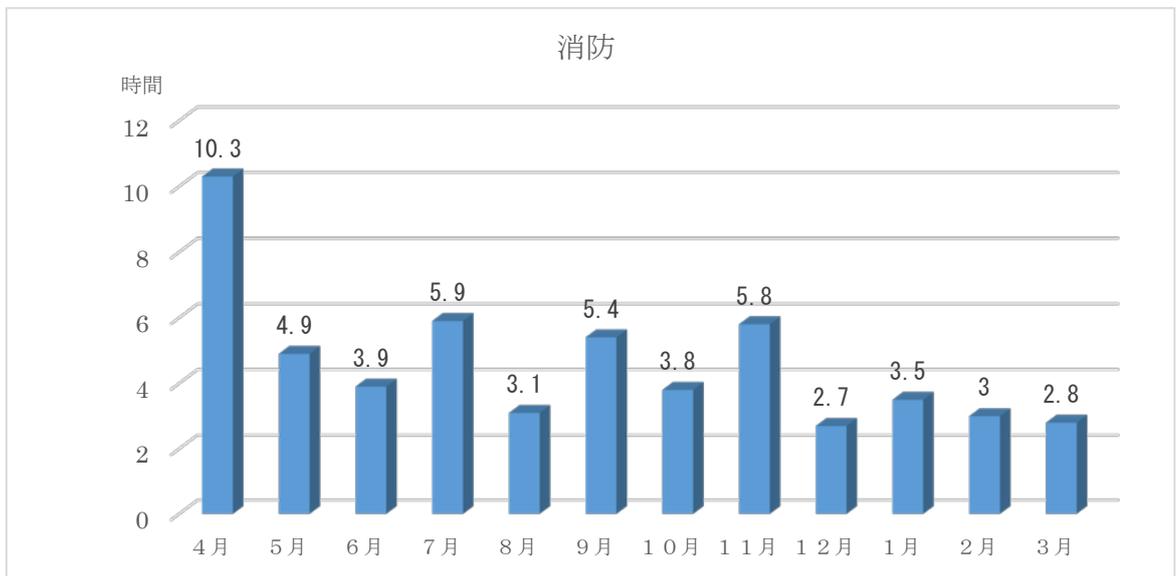
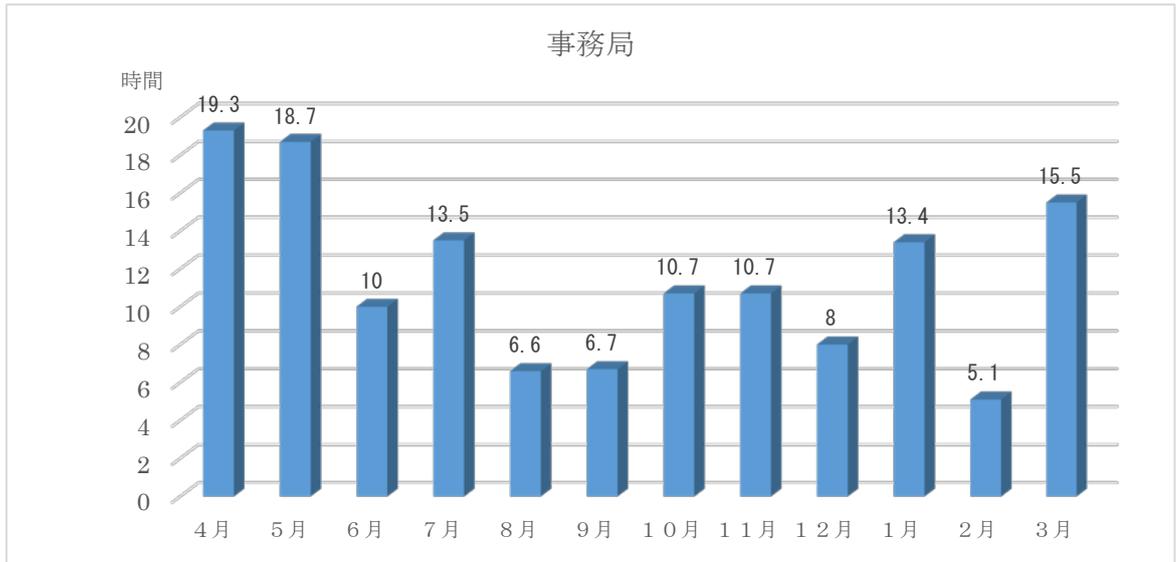
部局	区分	男性	女性	全体	比較（女性－男性）
事務局	人数（人）	35	18	53	▲17
	平均年数（年）	4.9	2.9	4.2	▲2.0
消防	人数（人）	146	2	148	▲144
	平均年数（年）	14.3	24.4	14.4	10.1

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2名のうち1名が平成26年度末退職者であり、男女による大きな差はない。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

部局	区分	総時間	一人	部局	区分	総時間	一人
事務局	4月	579	19.3	消防	4月	1292	10.3
	5月	562	18.7		5月	618	4.9
	6月	330	10.0		6月	482	3.9
	7月	458	13.5		7月	757	5.9
	8月	190	6.6		8月	390	3.1
	9月	201	6.7		9月	671	5.4
	10月	321	10.7		10月	484	3.8
	11月	343	10.7		11月	720	5.8
	12月	241	8.0		12月	342	2.7
	1月	363	13.4		1月	441	3.5
	2月	336	5.1		2月	381	3.0
	3月	513	15.5		3月	350	2.8
	合計	4437	144.4		合計	6928	55.2



事務局においては、4月に派遣職員の異動があるため、3～5月に超過勤務が増加する傾向がある。

消防においては、火災等など超過勤務が発生する状況が予測できないが、年間を通して職員1人あたり3～6時間程度である。

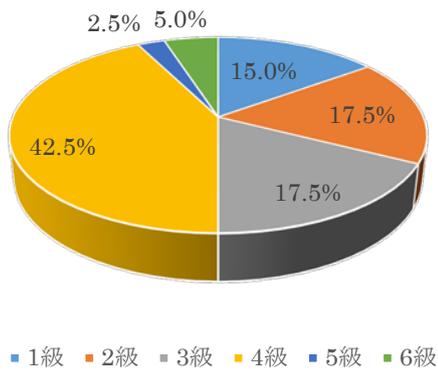
④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

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

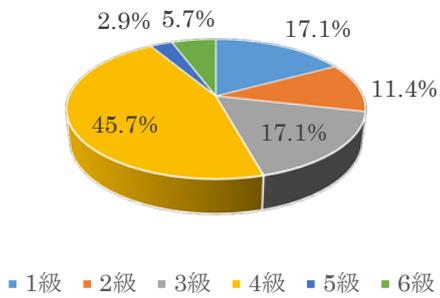
⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 27 年 4 月 1 日現在）

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）	6	6	0		
		割合（％）	15.0%	17.1%	0.0%	0.0%	
	2 級	人数（人）	7	4	3		
		割合（％）	17.5%	11.4%	60.0%	7.5%	
	3 級	人数（人）	7	6	1		
		割合（％）	17.5%	17.1%	20.0%	2.5%	
	4 級	人数（人）	17	16	1		
		割合（％）	42.5%	45.7%	20.0%	2.5%	
	5 級	人数（人）	1	1	0		
		割合（％）	2.5%	2.9%	0.0%	0.0%	
	6 級	人数（人）	2	2	0		
		割合（％）	5.0%	5.7%	0.0%	0.0%	
	合計			40	35	5	
	消防	1 級	人数（人）	49	49	0	
割合（％）			32.2%	32.5%	0.0%	0.0%	
2 級		人数（人）	13	12	1		
		割合（％）	8.6%	7.9%	100.0%	0.7%	
3 級		人数（人）	36	36	0		
		割合（％）	23.7%	23.8%	0.0%	0.0%	
4 級		人数（人）	32	32	0		
		割合（％）	21.1%	21.2%	0.0%	0.0%	
5 級		人数（人）	17	17	0		
		割合（％）	11.2%	11.3%	0.0%	0.0%	
6 級		人数（人）	4	4	0		
	割合（％）	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%		
7 級	人数（人）	1	1	0			
	割合（％）	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%		
合計			152	151	1		

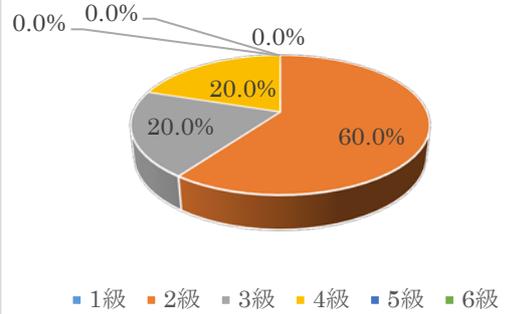
事務局（全体）



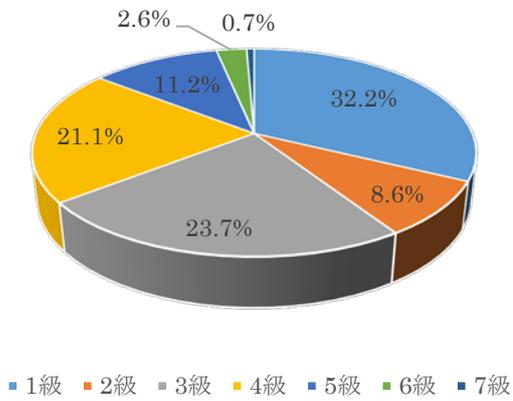
（男性）



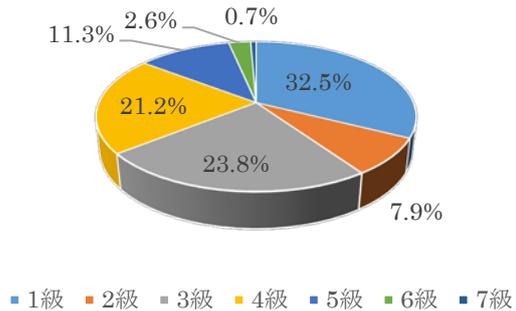
（女性）



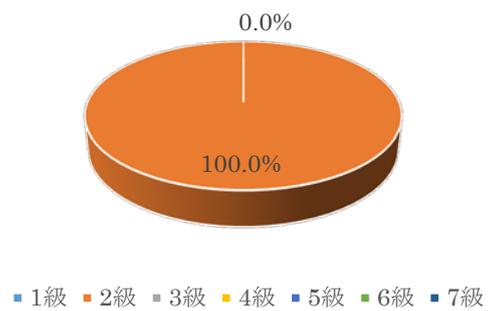
消防（全体）



（男性）



（女性）



事務局においては、管理職にあたる6級は全体の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45.7%を占めるのに対し、女性では2級職が女性全体の60%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3.3%であり、全て男性職員が占める。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	対象者数（人）	1	1	0
	取得者数（人）	0	0	0
	取得率（%）	0	0	0
	平均取得日数	0	0	0
消防	対象者数（人）	7	7	0
	取得者数（人）	0	0	0
	取得率（%）	0	0	0
	平均取得日数	0	0	0

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇取得率（平成26年度）

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	対象者数（人）	1	1	0
	取得者数（人）	1	1	0
	取得率（%）	100	100	0
	平均取得日数	0	2	0
消防	対象者数（人）	9	9	0
	取得者数（人）	7	7	0
	取得率（%）	77.7	77.7	0
	平均取得日数	1.8	1.8	0

⑧子の看護休暇取得率（平成 26 年度）

部局	区分	全体	男性	女性
事務局	対象者数（人）	12	9	3
	取得者数（人）	3	0	3
	取得率（％）	25.0	0	100
	平均取得日数	6.25	0	6.25
消防	対象者数（人）	48	47	1
	取得者数（人）	0	0	0
	取得率（％）	0	0	0
	平均取得日数	0	0	0

事務局及び消防ともに、男性の育児休業の取得は進んでおらず、平成 26 年度においても育児休業の取得者はなし。

配偶者の出産休暇は、事務局は 100%取得、消防においても 77.7%の職員が取得しており、周知が図られていることがうかがえる。

子の看護休暇は、事務局においては取得率は 100%であり女性の取得については周知が図られ一般化していることがうかがえるが、男性の取得は進んでいない。また、消防においては、男性女性ともに取得した職員はおらず、周知が図られていない状況である。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組内容

(1) 採用に関すること

(消防部局)

- 消防部局において平成 32 年度までに、全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を 2.0% (3 人) (目標) とします。
- 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) 長時間勤務に関すること

(事務部局・消防部局)

- 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。

(3) 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)

- 平成 32 年度までに女性の係長職級以上への登用 1 名を目指します。
- 将来的な女性職員の管理職登用にむけて、積極的に女性についても管理職研修に参加させ意識啓発を図ります。
- 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。

(4) 両立支援に制度等に関すること

(事務部局・消防部局)

- 子の看護休暇等の周知を図り、女性の働きやすい環境を目指します。
- 子供の出生時等における職員の特別休暇制度の周知を図り、当該特別休暇や、同期間の前後における年次有給休暇の取得を促進します。
- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ、業務分担の見直しを行います。
- 育児など女性職員に配慮した人事運用に努めます。
- 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。