

峡南広域行政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31日

峡南広域行政組合代表理事

峡南広域行政組合消防本部消防長

峡南広域行政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「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、峡南広域行政組合代表理事、峡南広域行政組合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. 計画の期間

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、組織全体で断続的に女性職員の活躍を推進するため、女性活躍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ている。

3. 女性職員の活躍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、事務局、消防本部、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る。

4. 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期間

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、代表理事、消防長において、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る。

【1】採用関係

① 取組を進めていく上で

採用者に占める女性職員の割合は、事務職・消防職・介護職ごとに様々であるが、特に消防職においては、平成27年3月31日現在の職員数においても消防職108名と居る中女性が0名という男性のみの現場となってしまうている。これを踏まえ多くの女性が活躍できるよう、採用の拡大は当然ながら重要である。しかしながら、この年に行われた試験においては女性受験者数が少ないのが現状である。これに伴い、期待される能力を有する女性を幅広く採用できるよう、採用試験の内容の見直し、女性受験者・合格者の拡大に向けたなど入口の確保に加え職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。また現状では消防署の施設が、女性職員の勤務しやすい環境として整っているとはいえないため、より受け入れやすい職場環境の整備を進めることも女性職員の登用を拡大し、女性活躍推進を積極的に行ううえで重要である。

② 上記を踏まえた現状の分析

●平成26年度採用人数

区 分		H26年度（職員）	H26年度（臨時）
一般事務職	男	1	0
	女	0	1
消防職	男	1	1
	女	0	0
介護職	男	2	1
	女	3	8

●平成26年度職員採用試験受験者数（採用は平成27年度採用者）

区 分		受験人数
一般事務職	男	8
	女	1
消防職	男	22
	女	0

●平成27年3月31日現在の職員数

区 分		人数
事務局	男	8
	女	3
消防	男	108
	女	0
消防（一般事務職）	男	1
	女	1
計算センター	男	13
	女	2
慈生園	男	13
	女	18
全所属	男	143
	女	24

③ 今後の取り組み

平成28年度より、現在の女性職員雇用に対する問題点を洗い出す。

平成30年度より、一般職では、実際にいる女性職員の声を公開し女性が活躍できる職場で有る事をPRしていく。

消防職では女性消防士を採用している組合等に採用以前にどのような活動をしたかなど調査をし、女性が活躍できる職場に向け出来ることから整備をする。

平成32年度までに、一般職・消防職での女性受験者を増やすことを目標に活動していく。

④ 値目標

平成32年度までに、一般職の受験者数を平成26年度の実績11.1%より引き上げ25%、同じく、消防職の採用試験の受験者数を、平成26年度の実績0%より30%に引き上げ、受験者総数に占める女性割合を増やす。

【2】管理職登用関係

① 取り組みを進めていく上で

女性職員の管理職登用を阻害する要因として、本組合では女性職員の数が少ないことが考えられる。このため【1】に記載した事柄が大きな問題ととらえている

区分	総数 (人)	うち女性	
		(人)	女性比率 (%)
課長 (管理職)	8	0	0.0
係長	8	3	37.5
係長相当	3	1	33.4
その他役職職員	—	—	—
管理職計	19	4	21.1

●管理職の女性の割合 (平成27年3月31日現在)

区分	全職員数 (女性数)	うち管理職	うち女性	女性管理職率 (%)
計	167 (24)	8	0	0.0

●係長・係長相当職の女性の割合 (平成27年3月31日現在)

区分	全職員数 (女性数)	うち係職	うち女性	女性管理職率 (%)
計	167 (24)	11	4	36.4

本組合における平成27年3月31日現在の役職がある女性の割合は、21.1%と少ない状況である。また、管理的地位にある職員に占める女性職員は0名で、女性比率は0%という状況である。また係長職中に占める女性比率は37.5%、係長相当職まで含めても女性比率は33.4%と決して多くはない数値となっている。このため、管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材を計画的に形成することが必要ではないかと推測する。

② 今後の取り組み

平成28年度より、各役職における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

③ 数値目標

平成32年度までに、管理職的地位のある女性職員を平成26年度の0%から20%に引き上げることを目標にし、女性管理職の割合を増やすようにする。

【3】長時間勤務関係

① 取り組みを進めていく上で

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男性女性関係なく仕事の効率化を進めるとともに家庭環境の調和を図るワークライフバランスが不可欠と考える。

中でも長時間勤務は、女性職員の活躍の大きな障害となるだけでなく、男性職員の家庭での育児や介護等の分担を困難にし、配偶者への負担が大きくなることからその女性の活躍のさまたげになるのではないかと考える。

また、時間制約のある職員が十分に力を発揮して仕事をするためには、長時間勤務を避け限られた時間内に集中し効率的に業務を行う方向へ職場環境全体を見直していくことが重要ではないかと考える。

●一人当たりの長時間勤務時間数 ※残業時間数÷167名にて算出、

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
超過勤務時間	17.34	22.31	32.03	19.66	19.81	15.9	21.23	18.58	42.87	27.35	27.37	18.74

消防職・介護職を含め全職員で計算をしているため毎月の時間外がとて多くなってしまっているが、中でも、長時間勤務が多い月は12月となっておりこの原因は、年末年始の休みが含まれていることと年末に向けての事務処理が多かったことが考えられる。

毎月10時間を超える時間外が有るため現在の状況を見直す必要があるのではないかと考える。

② 今後の取り組み

平成28年度より、事務的な仕事を中心とする日勤者を対象に、今まで取り組みの無かった定時退庁を促すよう、ノー残業デーの推進を行っていく。また、特定の事務員に過度の負担がかからないよう業務推進体制の再建を行う。

また、消防職や介護職にあっても、各種書類制作や整理に係る時間を短縮するためシステム化を検討し負担削減を図ると陸尉を推進していく。

③ 数値目標

平成32年度までに、残業時間の月5%の削減を目指していく

【4】育児休業

① 取り組みを進めていくうえで

本組合では、平成26年度に育児休暇を取得した職員は0名であった。

過去、取得をした例はありその後も職場への復帰を果たしている女性職員もいる。男女平等の観点から、男性の育児への参加を促す男性の育児休業についても検討が必要ではないかと考えているが現在の職場環境では難しいのではないかと考える。

② 今後の取り組み

平成28年度より、男女問わず育児休業を積極的に取得できる職場環境づくりを目指す

③ 数値目標

平成32年度までに、男性職員の育児休業取得を0名から1名を目標にし男性職員の育児休業取得率を上げる