

甲府地区広域行政事務組合における 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 策定

甲府地区広域行政事務組合管理者
甲府地区広域行政事務組合消防長

1 計画策定の背景と目的

近年、女性の就業率は上昇傾向にあるが、就業を希望しているものの育児・介護等を理由に働いていない女性や出産・育児を理由に離職する女性は依然として多く、また、管理職における女性の割合も低い。このような状況下においては、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえず、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにすることが求められている。

そのため、平成27年9月4日に「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」）が10年間の時限立法として施行され、同法第15条の規定において、国及び地方公共団体の機関等で政令で定めるものを特定事業主として、事業主行動計画策定指針に即し、計画期間、達成しようとする目標及び女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期を記した「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられた。

本組合においても、職員が個性と能力を十分に発揮することができ、職業生活と家庭生活との円滑な両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現することができるよう「特定事業主行動計画」を策定する。

なお、甲府地区広域行政事務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、法第15条に基づき、甲府地区広域行政事務組合管理者及び甲府地区広域行政事務組合消防長が策定する特定事業主行動計画とする。

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 体制整備等

- (1) 全ての特定事業主が共同して取組むものとする。
- (2) 組合事務局及び消防本部人事課を計画推進の主管課とし、全ての職員により推進する。
- (3) 実施状況を把握し、計画期間中であっても必要に応じた計画の見直し等を図る。

(4) 策定・変更した行動計画については、グループウェア等において職員に周知する。

4 本組合の現状と分析

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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の把握と分析を行った。

(1) 採用者に占める女性職員の割合

平成25年度の採用者全体における女性の割合（女性比率）は0%、平成26年度は7.7%であり、採用職員総数が少ないことから、年度ごとのバラツキがあるものの女性職員の割合は低くなっている。

表1 採用者に占める女性職員の割合（全体）

	総数	男性	女性	女性比率
平成25年度	15	15	0	0%
平成26年度	13	12	1	7.7%

(2) 女性の配置、登用

管理職に占める女性職員の割合は0%で、各役職段階の割合においても、女性職員の割合が低く、これまで女性職員がほとんど採用されてこなかったことが影響している。

表1 管理職に占める女性職員の割合

	女性	全体	女性比率
平成27年度	0	17	0%

表2 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

職務の級	行政職	消防職	女性	全体	女性比率
8級	事務局長	消防正監	0	2	0%
7級	事務局次長	消防監	0	6	0%
6級	事務局次長	消防司令長	0	8	0%
5級	管理係長	消防司令	0	63	0%
4級	係長	消防司令補（主査）	0	37	0%

表3 全職員（再任用を含む）に占める女性職員の割合

	全職員	男性	女性	女性比率
平成27年度	336	331	5	1.5%

(3) 男女別の育児休業取得率等

最近2年間の育児休業取得率は男女ともに0%である。また、男性の配偶者出産休暇取得率は75%、平均取得日数は1.5日であり、育児参加休暇の取得率は0%である。

男女が家庭と仕事を両立して育児を行うことが可能となるよう、育児休業等を取得できる職場環境の醸成等が必要である。

表1 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男性	女性	平均取得期間
平成25年度	0%	0%	0月
平成26年度	0%	0%	0月

表2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数
《配偶者出産休暇》

	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
平成26年	12	9	75.0%	1.5

《育児参加休暇》

	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
平成26年	12	0	0%	0

(4) 継続勤務年数の割合、超過勤務時間

継続年数の全体平均では、男性に比べ女性職員の期間が短い。これは、これまで女性職員がほとんど採用されてこなかったことが起因しているものと考えられる。

また、超過勤務時間については、女性職員の取得時間が短くなっている。これは、職場が女性職員の家庭環境に配慮するとともに、女性の部分休業の取得などが定着してきたものと考えられる。

表1 継続年数（全体平均）

	男性	女性
平成26年度末（H27.3.31現在）	20.0年	9.5年

表2 職員の超過勤務時間

平成26年度	月平均	年間平均
男性	7.4	88.6
女性	3.4	40.3
総計	7.3	87.8

5 具体的な取組及び目標

本組合における女性職員の職業生活における活躍に関して、状況把握と分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、全ての事業主が共同し、次のとおり具体的な取組と目標を設定する。

(1) 採用関係

本組合の採用者に占める女性職員の割合は、ここ2年間10%に満たない。職員の採用に関しては、職員採用試験の結果に基づくものであることから、その割合を調整することは難しい。よって、採用に関しては、その入口となる女性受験者数等の向上に取り組むものとする。

【取組】平成28年度より実施

- ・ホームページにおいて、活躍する女性職員の紹介や育児休暇等の各種制度や福利厚生面などをPRする。【人事担当】

(2) 配置・登用関係

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことやロールモデルとなる先輩職員が少ないことなどがあげられる。

女性職員の経験不足を補うための研修制度を充実するとともに、男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるような適材適所の人事配置、更にはすべての女性職員が将来、管理職員になりうる雰囲気、管理職は職場において築いていく必要がある。

【取組】平成28年度より実施

- ・職務能力向上に資する研修制度の充実と受講しやすい環境を整備する。【研修担当】
- ・女性職員を企画、総務部門等、多様なポストに積極的に配置する。【人事担当】
- ・女性職員が管理職になることの必然性を職場に根付かせる。【管理職】
- ・意欲と能力のある女性職員を積極的に監督職へ推薦するとともに、管理職試験の受験を積極的に促す。【管理職】

【目標値】平成32年度

- ・全職員に占める女性職員の割合を2.0%以上とする。

(3) 育児休業・出産休暇関係

過去に出産経験のある女性の育児休業取得率が100%であるのに対し、男性職員の最近2年間の取得率は0%と男性が育児休業を取得する職場風土は築かれていない。

一方で、配偶者の出産休暇の休暇取得者がいることを踏まえると、男性職員が育児関連の休暇に関心があることは伺える。

今後は、子育て中の職員が、安心して支援制度を取得できるよう、職場全体の意識改革を図るとともに、職場復帰を円滑に行えるサポート体制の充実も必要といえる。

加えて、組織面においては、育児休業者の業務をカバーするため、代替職員の確保や業務分担の見直しを図ることも重要となってくる。

【取組】平成28年度より実施

- ・子育て支援等に関する休暇制度等の周知徹底を図る。【人事・厚生担当】
- ・子育て中の職員が、安心して子育て支援等に関する休暇制度等を利用できるよう、職場全体の意識改革を図る。【管理職】
- ・職員は、妊娠により父親・母親になることが分かった場合、子育て支援等に関する休暇制度等の活用や、人事上の配慮のため、できるだけ速やかに所属長に申し出るように心掛ける。【職員】
- ・育児休業または部分休業を取得しようとする職員は、職場での休業に対する理解と協力を得やすくするため、前もって休業計画書を職場に示し、休業中の業務の遂行に支障を来たさないように措置する。【職員】
- ・父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、出生時における連続休暇の取得計画を作成させるとともに、1日以上取得を促す。【管理職】
- ・育児休業者が出る場合は、業務に支障が出ないよう代替職員の確保や業務分担の見直しを図る。【管理職・人事担当】
- ・育児休業取得の職員が職場に復帰する際には、円滑な復帰が行えるようサポートする。【管理職】

【目標値】平成32年度

- ・妊娠を申し出た職員の育児休業取得率を100%とする。
- ・配偶者出産のための休暇取得率を100%とする。

(4) 超過勤務時間関係

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

【取組】平成28年度より実施

- ・平成27年7月13日付け総発号外「超過勤務の縮減と健康の確保について（通知）」を徹底する。
- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の浸透を図る。【人事担当・管理職】
- ・特定の職員に超過勤務が集中しないように業務分担を見直し、各職員の業務量の平準化を図る。【管理職】
- ・ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。【管理職】