

相馬地方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4月1日

相馬地方広域市町村圏組合管理者

相馬地方広域消防本部消防長

相馬地方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（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、相馬地方広域市町村圏組合管理者、相馬地方広域消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

I 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。

II 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、女性職員の活躍推進委員会を事務局総務課に設置し、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。

III 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、管理者部局、消防部局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。

なお、状況の把握期間は平成26年度1年間とし、特定時点は平成27年3月31日とする。

1 分析結果

(1) 女性職員の採用割合

部局	男性	女性	合計	女性割合
管理者部局	1名	0名	1名	0.0%
消防部局	6名	0名	6名	0.0%

(2) 継続勤務年数の男女差

部局	男性	女性	差
管理者部局	13.0年	11.1年	1.9年
消防部局	16.2年	3.0年	13.2年

(3) 超過勤務の状況（時間外手当支給対象職員のみ）

	対象職員数	総超過勤務時間	職員一人当たりの 超過勤務時間	職員一人当たりの 月平均超過勤務時間
管理者部局	18人	1,077時間	59.8時間	5.0時間
消防部局	131人	9,020時間	68.9時間	5.7時間

超過勤務の 状況	4月計 [時間]	5月計 [時間]	6月計 [時間]	7月計 [時間]	8月計 [時間]	9月計 [時間]	10月計 [時間]	11月計 [時間]	12月計 [時間]	1月計 [時間]	2月計 [時間]	3月計 [時間]	年計 [時間]
管理者部局	110	71	77	75	53	60	113	96	88	100	132	102	1,077
消防部局	680	665	918	1012	659	616	808	900	516	626	712	908	9,020

(4) 管理職（主幹職以上の職員）の女性割合

部局	女性	男性
管理者部局	2名 (40%)	3名 (60%)
消防部局	0名 (0%)	14名 (100%)

(5) 各役職段階の職員の女性割合

部局	管理者部局		消防部局		計	
	男性 人	女性 人 (%)	男性 人	女性 人 (%)	男性 人	女性 人 (%)
部長・参事	1	1 (50.0)	2	0 (0.0)	3	1 (25.0)
課長・主幹	2	1 (33.3)	12	0 (0.0)	14	1 (6.7)
課長補佐・主任主査	0	5 (100.0)	18	0 (0.0)	18	5 (21.7)
係長・副主任主査	6	9 (60.0)	48	1 (2.0)	54	10 (15.6)
主査・主事	0	0 —	63	1 (1.6)	63	1 (1.6)

(6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

部局	区分	女性	男性
管理者部局	対象人数	0人	0人
	取得人数	0人	0人
	取得率	0%	0%
	平均取得期間	0日	0日
消防部局	対象人数	0人	22人
	取得人数	0人	0人
	取得率	0%	0%
	平均取得期間	0日	0日

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

部局	区分	男性
管理者部局	対象人数	0人
	取得人数	0人
	取得率	0%
	平均取得期間	0日
消防部局	対象人数	9人
	取得人数	0人
	取得率	0%
	平均取得期間	0日

(8) 年次休暇取得率

部局	平成取得日数	取得率
管理者部局	10.2日	51.0%
消防部局	8.5日	42.5%

2 目標設定

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) 育児のための休暇（配偶者出産休暇・育児休業等）取得の促進

- ①平成32年度までに、育児休業が取得可能な職員の10%以上とする。
- ②平成32年度までに、配偶者出産休暇が利用可能な男性職員の取得率を100%とする。
- ③配偶者出産休暇、育児参加のための休暇が取得しやすいよう、職員への周知を徹底する。
- ④育児のための休暇取得希望者は、業務が滞らない体制を整えるため、できるだけ速やかに所属長に申し出るようにする。
- ⑤所属長は、職員から申し出があった場合は、妊娠中の職員に対する超過勤務の制限、業務分担の見直しを行い、また、必要に応じて代替職員の確保に努める。特に、男性職員の子育て参加が促進されるよう、父親となる（あるいはなった）職員への配慮を心掛ける。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を平成26年度の実績10.5%以上にする。
- ②平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成26年度の実績16.0%より2.0%以上引き上げ、18.0%以上にする。

(3) 女性職員の採用割合

- ①平成32年度までに、採用者の女性割合を、平成26年度の実績0%を、30%以上となるようにする。

(4) 勤務時間の状況

- ①平成 32 年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成 26 年度の実績 5.6 時間／月以下にする。
- ②平成 32 年度までに、職員の年次休暇取得を、平成 26 年度の実績 8.75 日を 10 日以上とする。

IV 計画内容

1 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時期

Ⅲ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。

(1) 育児休業取得の促進

育児休業、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置について周知を図ります。

また、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業に繋がり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していきます。

- ①平成 28 年度より、組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ②平成 28 年度より、出産を控えているすべての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。
- ③平成 28 年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ④平成 28 年度より、男性の育児休業等の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①女性職員を人事・財政・企画・会議担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ②係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③女性職員のみを対象とする研修や外部研修等を活用する。

(3) 女性職員の採用割合

- ①平成 28 年度より、特に消防職員募集において、女性に限定したセミナー開催、ポスター掲示、ホームページ等で広報する等、女性が働き、活躍できる職場であることについて周知を図り、女性の採用試験応募者が増えるよう努める。

2 子育てしやすい勤務環境の実現に向けた取り組み

(1) 勤務時間の状況

- ①毎週火曜日のノー残業デーの徹底に努め（一部消防職員を除く）、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ②平成 28 年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図り、管理職員は各職員に年休取得を勧奨する。

(2) 育児休業・子育てに関する諸制度の取得促進

- ①育児休業取得の促進（前述のとおり）。
- ②男女の性別を問わず、育児休業や子育てに関する諸制度を活用できるよう、全職員への周知に努める。
 - ・ 育児休業
 - ・ 育児部分休業
 - ・ 産前休暇
 - ・ 産後休暇
 - ・ 育児時間休暇
 - ・ 保育時間休暇
 - ・ 配偶者出産休暇
 - ・ 子の看護休暇
 - ・ 深夜勤務の制限
 - ・ 時間外勤務の制限

※根拠条例等

相馬地方広域市町村圏組合職員の育児休業等に関する条例

相馬地方広域市町村圏組合職員の育児休業等に関する規則

相馬地方広域市町村圏組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例

相馬地方広域市町村圏組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則