

香取広域市町村圏事務組合
女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成28年4月

香取広域市町村圏事務組合

香取広域市町村圏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4月1日

香取広域市町村圏事務組合 管 理 者

香取広域市町村圏事務組合 消防本部 消防長

香取広域市町村圏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、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、香取広域市町村圏事務組合 管理者、香取広域市町村圏事務組合 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

香取広域市町村圏事務組合では、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施設課に設置し、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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

◇ 女性職員の活躍に関する状況把握、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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、香取広域市町村圏事務組合事務局、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。

【1】採用人数（区分ごと）

（単位：人、％）

平成27年度	事務職	技能職	消防職
男性	0	0	8
女性	0	0	1
合計	0	0	9
女性の割合	0.0	0.0	11.1

分析：事務職、技能職においては採用が無かった。消防職においては女性の受験者数H13年1人、H22年1人、H24年1人、H26年1人と就職希望者が少ない状況である。

【2】継続勤務年数（区分ごと）

（単位：人、％）

平成26年度	事務職	技能職	消防職
男性	28.94	22.03	18.5
女性	19.33	0.00	5.3
差（男-女）	9.61	22.03	13.2

分析：事務職は女性が少なく、技能職の女性はいない。消防職においては女性が勤務できる消防施設の建設を目途に採用が始まり、H13年からの採用のため勤続年数が男性職員よりも未だ短い状況である。

【3】職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間(全部局)

（単位：時間）

平成26年度		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
		月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
職員一人当たりの時間外勤務時間	事務職	1.2	0.8	2.3	2.9	0.9	0.7	17.8	51.8	9	2.5	0	0
	技能職	2.6	3.7	2.2	4.2	1.3	9.0	5.8	12.0	19.3	12.6	6.3	0.9
	消防職	6.7	9.8	5.5	4.4	3.7	2.6	6.0	6.0	5.7	5.6	3.2	8.4

※管理職は除く

【4】管理的地位にある職員に占める女性職員数及び割合(全部局)

(単位:人、%)

平成27年度	事務職	技能職	消防職
女性管理者数	0	0	0
全管理者数	3	0	29
女性の割合	0.0	0.0	0.0

分析：事務職、技能職においては管理的地位に女性職員はいない状況である。消防職においては、女性職員はH13年からの採用のため在職年数が浅く管理的地位にない状況である。

【5】係長級以上の職に占める女性職員数及び割合(全部局)

(単位:人、%)

平成27年度	事務職	技能職	消防職
係長相当職以上の女性職員数	0	0	0
係長相当職以上の職員数(全体)	11	0	80
女性の割合	0.0	0.0	0.0

分析：事務職、技能職においては係長相当職がない状況である。消防職においては、女性職員はH13年からの採用のため在職年数が浅く係長相当職がない状況である。

【6】男女別の育休取得率(全部局)

平成26年度

- ・男性職員 0.0%、女性職員 該当者なし

【7】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇平均取得日数

平成26年度

- ・配偶者出産休暇
事務職、技能職 3日、消防職 2日
- ・育児参加のための休暇
事務職、技能職 2日、消防職 0日

◇ 女性活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、香取広域市町村圏事務組合事務局、各施設、消防本部の全部局における共通した目標として位置付け、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。

I 平成32年度までに、採用試験の女性受験者を年間1人以上にする。

II 平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得日数を合わせて平均5日以上にする。

4. 女性職員活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

なお、この取組は、香取広域市町村圏事務組合事務局、各施設、消防本部における共通した取組として位置付け、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。

I の実現のために

- ・女性職員が安心して継続して勤務できるよう、育児休暇等の制度について女性職員をはじめ職場全体に周知する。
- ・採用説明会を実施し、女性職員の勤務環境や勤務状況を知ってもらい女性も活躍できる職場であることをPRする。

II の実現のために

- ・子供の生まれる職員をはじめ、職場全体に特別休暇（配偶者の出産及び育児参加）の制度を説明し取得を促進する。

（以上）