

岳北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 4 月 1 日
岳北広域行政組合長）

この計画は、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 条の規定に基づき、岳北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。）を定めるものとする。

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

(1) 特定事業主行動計画の実施主体

本計画の実施主体は、各特定事業主（岳北広域行政組合長、岳北消防本部消防長）とし、それぞれの職員に対し本計画に定める事項を実施する。

(2) 特定事業主行動計画推進責任者

本計画の着実な実施を図るため、特定事業主ごとに次表に掲げる職のものを特定事業主推進責任者と定め、特定事業主とともに計画を推進する。

特定事業主	職名
岳北広域行政組合長	事務局総務課長
岳北消防本部消防長	消防本部消防課長

(3) 特定事業主行動計画推進委員会

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次表に掲げる選出区分で構成する特定事業主行動計画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。

任命区分	選出区分
事務局	総務課
	エコパーク寒川
消防本部	消防課
	飯山消防署

(4) 特定事業主行動計画推進委員会事務局

総務課に事務局を設置し、職員からの相談窓口とする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の配置及び登用関係

平成 26 年度の当組合の状況は下記のとおりです。

ア 事務局総務係

女性職員割合は 4 人中 1 人（臨時職員）で、25%です。

イ 衛生管理係

女性職員割合は 2 人中 1 人（臨時職員）で、50%です。

ウ 清掃管理係

4 人中 2 人は臨時職員で、女性職員割合は 4 人中 1 人（臨時職員）で、25%です。

エ 消防本部

女性職員割合は 70 人中 1 人（臨時職員）で、1.4%です。女性消防職員については、これまで採用がなかったことから 0 人です。総務省消防庁が示す 100 人未満の消防本部の数値目標は平成 38 年度までに 2.8%としており、女性消防職員が 0 人の消防本部については、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数確保することを目安とされています。

このことから、平成 38 年度までに 2 人以上の女性消防職員採用が課題になります。

また、女性管理職の登用については、平成 27 年度以降に採用した場合、平成 38 年度の時点で管理職適齢年齢に到達しないことから、計画期間内での登用は難しい状況です。

【 目 標 】

事務局総務係・衛生管理係・清掃管理係

事務局職員については、事務局長は組合組織市村の管理市から派遣され、総務課長、総務係長は消防職員として採用された職員であり、女性職員は臨時職員 1 人である。女性の正規職員の割合については、今後採用していく女性消防職員が異動により係に配属となれば配置割合は増となるが、現在は難しい状況であるため、今後も女性臨時職員を継続して任用する。

衛生管理係については、係長は消防職員として採用された職員であり、異動により現在の係に配属となっており、女性職員は臨時職員 1 人である。今後も継続して女性臨時職員を任用する。

清掃管理係については、組合職員として採用された職員 1 人、消防職員として採用された職員 1 人が異動により係に配属となっている。男性の臨時職員 1 人、女性の臨時職員 1 人を任用しているが、今後も女性職員の割合が減とならないよう継続して任用する。

消防本部

平成 32 年度までに、消防職員に占める女性割合を 2.8%以上とするように推進する。

また、女性臨時職員についても継続して任用する。

(2) 超過勤務の縮減

平成 26 年度の当組合の状況は下記のとおりです。

ア 事務局総務係

1 月あたりの平均時間外勤務時間は 2 時間です。女性職員（臨時職員）の超過勤務はありません。

イ 衛生管理係

1 月あたりの平均時間外勤務時間は 2 時間です。女性職員（臨時職員）の超過勤務はありません。

ウ 清掃管理係

1 月あたりの平均時間外勤務時間は 2.5 時間です。女性職員（臨時職員）の超過勤務はありません。

エ 消防本部

1 月あたりの平均時間外勤務時間は 10.5 時間です。女性職員（臨時職員）の超過勤務はありません。

【 目 標 】

事務局総務係・衛生管理係・清掃管理係

対外的業務、ごみの休日受け入れなど必要なもの以外の業務においては、効率的に事務を進め、時間外勤務を要しない勤務体制づくりを推進する。

消防本部

効率的に事務を進める体制づくりを推進し、職員一人あたりの平均時間外勤務時間を 10 時間以内にする。

(3) 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくり

平成 26 年度中、当組合全体において男性職員の育児・介護関係の休暇取得者はありません。また、配偶者の出産に伴う休暇の平均取得日数は 2 日でした。

子育てや介護をしながら女性が活躍できる職場づくりには、配偶者の理解が不可欠です。男性職員の育児・介護への参加意識を改革するとともに、育児・介護のための休暇の取得を促進し、仕事と家庭の両立を図ることが必要です。

【 目 標 】

事務局総務係・衛生管理係・清掃管理係・消防本部共通

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」及び「育児参加のための休暇」の取得を促進する。

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時期

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します。

なお、この取組は、各特定事業主において、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ます。

(1) 女性職員の配置及び登用関係に関する取組

女性職員に占める係長相当以上にある女性職員数を1人以上にするために、研修等の実施により女性職員の意欲向上、キャリア形成支援を図ります。

併せて、組合組織市村と協議しながら多様なポストへの積極的な配置を推進します。

【 具体的な取組内容 】

ア 平成28年度から、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。

イ 採用した女性職員を対象に、キャリア形成に向けた研修への参加を推進する。

ウ 女性職員に対して、多様なポストへの積極的な配置・登用を行うため、組合組織市村と協議する。

エ 育児休業中の職員へのキャリア形成支援に繋がる情報提供、職場復帰後の職場内研修等の充実を図る。

オ 消防職員を目指す女性を増加させるため、社会人になる年齢層を対象に、消防の仕事の魅力について積極的にPRする。

カ 各分署の女性専用トイレ、シャワー室、仮眠室の整備を図り、異動に対応できる体制づくりを推進する。

(2) 超過勤務の縮減と休暇取得の推進等に関する取組

事務局総務係、衛生管理係、清掃管理係においては、年次休暇の取得を促進するため、臨時職員を含む全ての職員が必要なときに休みが取れる職場をめざします。

消防本部においては、計画的に代休を取得するなどして、休めるときに休む体制づくりを検討します。

【 具体的な取組内容 】

事務局総務係、衛生管理係、清掃管理係

ア 平成28年度から、月に1日の計画的な年次休暇の取得を目標に、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図る。

イ 平成28年度から、定時退庁の雰囲気醸成を図る。

消防本部

ア 休日出勤等があった場合、できるだけ代休が取得できるよう計画的な出勤体制を形成する。

(3) 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに関する取組

職場全体で父親の育児や介護参加の必要性を理解するとともに、参加しやすいように職場内での協力体制を確立し、特に父親となる男性職員については、できる限り特別休暇を取得できるようにします。

【 具体的な取組内容 】

ア 平成 28 年度中に、各種両立支援体制（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報をまとめ、職場内で共有するとともに、父親となる職員へ配付を行い休暇の取得を促進する。

イ 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、所属職員への理解と協力を促す。