

女性の職業生活における活躍の推進に関する

西村山広域行政事務組合特定事業主行動計画

令和4年4月1日

西村山広域行政事務組合

目 次

| | |
|--|---|
| I はじめに | 1 |
| II 計画期間 | 2 |
| III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等 | 2 |
| 1 特定事業主行動計画の実施主体 | 2 |
| 2 特定事業主行動計画推進責任者 | 2 |
| 3 特定事業主行動計画推進委員会 | 2 |
| IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標 | 3 |
| 1 現状の把握 | 3 |
| 2 女性職員の登用関係に係る数値目標 | 7 |
| 3 超過勤務時間関係に係る数値目標 | 7 |
| 4 休暇取得の推進等に係る数値目標 | 7 |
| 5 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに係る数値目標 | 7 |
| V 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 | 8 |
| 1 女性職員の配置及び登用関係に関する取組 | 8 |
| 2 休暇取得の推進等に関する取組 | 8 |
| 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 | 9 |
| 4 ハラスメント対策に関する取組 | 9 |

I はじめに

平成 27 年 8 月 28 日「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）」が成立しました。

この法律は、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としており、地方公共団体は行政機関として地域における推進計画の策定に努めるとともに職員を雇用する事業主としての立場から、当広域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「行動計画」という。）を策定・公表することにしました。

西村山広域行政事務組合では、理事会事務局及び消防事務局における女性職員の状況を把握し、女性はその個性や能力を十分発揮できる職場づくりを推進するとともに、男性職員についても家庭生活と職業生活の両立を踏まえた意識改革を図るため、令和 7 年度までを期間とする行動計画（第二次計画）を策定しました。

理事会事務局及び消防事務局の業務において、多様なニーズに対応できる柔軟性が求められる中、より多くの女性職員が活躍できるよう任命権者として当計画を推進してまいります。

令和 4 年 4 月 1 日

西村山広域行政事務組合理事会
西村山広域行政事務組合消防長

II 計画期間

この計画は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間を計画期間とします。

III 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

この計画の実施主体は、各特定事業主（西村山広域行政事務組合理事会、西村山広域行政事務組合消防長）とし、それぞれの職員に対しこの計画に定める事項を実施します。

2 特定事業主行動計画推進責任者

この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者を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組みます。

| 特定事業主 | 責任者 |
|----------------|----------|
| 西村山広域行政事務組合理事会 | 事務局長 |
| 西村山広域行政事務組合消防長 | 消防本部消防次長 |

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こととします。

| 任命区分 | 選出区分 |
|--------|---------------|
| 理事会事務局 | 事務局 |
| | 寒河江地区クリーンセンター |
| 消防事務局 | 消防本部 |
| | 消防署 |

IV 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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）第2条に基づき、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、女性職員の活躍を推進するための数値目標を設定します。

1 現状の把握

(1) 採用試験の受験者と合格者の状況（過去3年間）

（単位：人）

| | 区分 | 令和元年度 | | 令和2年度 | | 令和3年度 | | 合計 | |
|--------------|----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-----|-----|
| | | 受験者 | 合格者 | 受験者 | 合格者 | 受験者 | 合格者 | 受験者 | 合格者 |
| ①理事会 事務部局 | 男性 | — | — | 6 | 1 | 3 | 0 | 9 | 1 |
| | 女性 | — | — | 2 | 0 | 6 | 1 | 8 | 1 |
| | 計 | — | — | 8 | 1 | 9 | 1 | 17 | 2 |

※初級行政

| | 区分 | 令和元年度 | | 令和2年度 | | 令和3年度 | | 合計 | |
|-------------|----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-----|-----|
| | | 受験者 | 合格者 | 受験者 | 合格者 | 受験者 | 合格者 | 受験者 | 合格者 |
| ②消防 事務部局 | 男性 | 26 | 8 | — | — | 38 | 7 | 64 | 15 |
| | 女性 | 0 | 0 | — | — | 4 | 1 | 4 | 1 |
| | 計 | 26 | 8 | — | — | 42 | 8 | 68 | 16 |

※消防士

①理事会事務部局：初級行政受験者の男女比は、男性52.9%・女性47.1%となっています。

②消防事務部局：消防士受験者の男女比は、男性94.1%・女性5.9%となっています。

(2) 継続勤務年数の状況 (令和3年4月1日現在)

(単位：人、%)

| ①理事会 事務部局 | 区分 | 0年 ～5年 | 5年 ～10年 | 10年 ～15年 | 15年 ～20年 | 20年 ～25年 | 25年 ～30年 | 30年 ～35年 | 35年 以上 | 計 |
|--------------|------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------|
| | 全体割合 | 6.4 | 3.2 | 19.4 | 3.2 | 9.7 | 29.0 | 19.4 | 9.7 | 100.0 |
| 全体 | 2 | 1 | 6 | 1 | 3 | 9 | 6 | 3 | 31 | |
| 男性 | 1 | 1 | 4 | 0 | 3 | 7 | 5 | 3 | 24 | |
| 女性 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 7 | |
| 女性割合 | 50.0 | 0.0 | 33.3 | 100.0 | 0.0 | 22.2 | 16.7 | 0.0 | 22.6 | |

| ②消防 事務部局 | 区分 | 0年 ～5年 | 5年 ～10年 | 10年 ～15年 | 15年 ～20年 | 20年 ～25年 | 25年 ～30年 | 30年 ～35年 | 35年 以上 | 計 |
|-------------|------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------|
| | 全体割合 | 17.4 | 24.4 | 30.7 | 5.5 | 4.7 | 4.7 | 6.3 | 6.3 | 100.0 |
| 全体 | 22 | 31 | 39 | 7 | 6 | 6 | 8 | 8 | 127 | |
| 男性 | 21 | 30 | 39 | 7 | 6 | 6 | 8 | 8 | 125 | |
| 女性 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 女性割合 | 4.5 | 3.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.6 | |

①理事会事務部局：女性職員は7人で、各区分に概ね1人の女性職員がいる状況となっています。

②消防事務部局：女性職員は2人で、どちらも経験年数10年未満の職員となっています。

(3) 各役職段階の女性職員の割合 (令和3年4月1日現在)

(単位：人、%)

| ①理事会 事務部局 | 区分 | 職員数 | うち、女性 | |
|--------------|--------|-----|-------|----------|
| | | | うち、女性 | うち、女性の割合 |
| | 課長級 | 2 | 0 | 0.0 |
| | 課長補佐級 | 2 | 2 | 100.0 |
| | 主査・係長級 | 7 | 1 | 14.3 |
| | 主任・主事級 | 6 | 3 | 50.0 |
| | 合計 | 17 | 6 | 35.3 |

※技能労務職員は除く

| ②消防 事務部局 | 区分 | 職員数 | うち、女性 | |
|-------------|--------|-----|-------|----------|
| | | | うち、女性 | うち、女性の割合 |
| | 課長級 | 6 | 0 | 0.0 |
| | 補佐相当職 | 18 | 0 | 0.0 |
| | 係長相当職 | 19 | 0 | 0.0 |
| | その他の職員 | 84 | 2 | 2.4 |
| | 合計 | 127 | 2 | 1.6 |

①理事会事務部局：課長級はいませんが、課長補佐級は2人とも女性職員となっています。

②消防事務部局：女性職員2人ともその他の職員となっています。

(4) 職員一人あたりの年間超過勤務時間(令和2年度)

(単位:時間)

| ①理事会 事務局 | 区分 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 |
|-------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|
| | 全体 | 5.0 | 1.3 | 2.0 | 1.1 | 3.6 | 1.9 | 0.5 |
| | 男性 | 5.2 | 1.0 | 1.3 | 1.3 | 3.8 | 2.2 | 0.2 |
| | 女性 | 4.2 | 2.3 | 4.1 | 0.4 | 3.0 | 1.0 | 1.3 |
| | 区分 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 1か月の平均 | |
| | 全体 | 2.4 | 1.2 | 4.5 | 0.9 | 2.2 | 2.2 | |
| | 男性 | 1.8 | 1.3 | 5.6 | 1.1 | 2.0 | 2.2 | |
| | 女性 | 4.1 | 0.9 | 1.1 | 0.0 | 2.7 | 2.1 | |

※夜間勤務、課長級(管理職)は除く

| ②消防 事務局 | 区分 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 |
|------------|----|-----|------|-----|-----|------|--------|-----|
| | 全体 | 6.6 | 11.4 | 4.3 | 4.8 | 5.7 | 3.4 | 6.0 |
| | 男性 | 6.6 | 11.3 | 4.2 | 4.7 | 5.8 | 3.4 | 6.1 |
| | 女性 | 7.0 | 18.0 | 5.0 | 8.0 | 4.0 | 1.5 | 3.5 |
| | 区分 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 1か月の平均 | |
| | 全体 | 6.3 | 4.7 | 8.0 | 6.6 | 3.9 | 6.0 | |
| | 男性 | 6.4 | 4.7 | 8.0 | 6.6 | 3.7 | 6.0 | |
| | 女性 | 3.0 | 4.0 | 8.5 | 7.5 | 19.0 | 7.4 | |

※夜間勤務、休日勤務、課長級(管理職)、派遣職員、研修職員は除く

①理事会事務局：女性職員の平均は2.1時間であり、全体と同程度となっています。

②消防事務局：女性職員の平均は7.4時間であり、全体よりやや多くなっています。

(5) 職員一人あたりの年次有給休暇取得日数(令和3年)

(単位:日)

| ①理事会 事務局 | 区分 | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 計 |
|-------------|----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| | 全体 | 2.9 | - | 9.3 | 7.4 | 13.0 | 16.9 | 10.4 |
| | 男性 | 2.9 | - | 8.7 | 7.2 | 12.9 | 16.9 | 10.4 |
| | 女性 | - | - | 9.7 | 8.5 | 13.5 | - | 10.6 |

| ②消防 事務局 | 区分 | 10代 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 計 |
|------------|----|-----|------|-----|-----|------|-----|------|
| | 全体 | 5.0 | 6.9 | 7.6 | 8.6 | 10.4 | 8.3 | 7.8 |
| | 男性 | 5.0 | 6.7 | 7.6 | 8.6 | 10.4 | 8.3 | 7.7 |
| | 女性 | - | 10.8 | - | - | - | - | 10.8 |

※派遣職員は除く

①理事会事務局：女性平均は10.6日であり、全体と同程度となっています。

②消防事務局：女性平均は10.8日であり、全体よりやや多くなっています。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数(過去3年間)(単位:人、日、%)

| ①理事会 事務局 | 区分 | 令和元年 | | | | 令和2年 | | | | 令和3年 | | | |
|-------------|----|------|-----|-----|--------|------|-----|-----|--------|------|-----|-----|--------|
| | | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 |
| | 全体 | 1 | 1 | 100 | 146 | 1 | 1 | 100 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 1 | 1 | 100 | 146 | 1 | 1 | 100 | 121 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ②消防 事務局 | 区分 | 令和元年 | | | | 令和2年 | | | | 令和3年 | | | |
|------------|----|------|-----|-----|--------|------|-----|-----|--------|------|-----|-----|--------|
| | | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 |
| | 全体 | 7 | 0 | 0 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 14 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

①理事会事務局：対象者は取得率100%となっています。

②消防事務局：対象者はいましたが、取得者はいませんでした。

(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取得率・平均取得日数(過去3年間) (単位:人、日、%)

| ①理事会 事務局 | 区分 | 令和元年 | | | | 令和2年 | | | | 令和3年 | | | |
|-------------|--------------------|------|-----|-----|--------|------|-----|-----|--------|------|-----|-----|--------|
| | | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 |
| | 配偶者 出産休暇 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 育児参加 のための 休暇 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ②消防 事務局 | 区分 | 令和元年 | | | | 令和2年 | | | | 令和3年 | | | |
|------------|--------------------|------|-----|------|--------|------|-----|------|--------|------|-----|------|--------|
| | | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 | 対象者 | 取得者 | 取得率 | 平均取得日数 |
| | 配偶者 出産休暇 | 7 | 4 | 57.1 | 2.5 | 11 | 10 | 90.9 | 2.3 | 14 | 11 | 78.6 | 2.5 |
| | 育児参加 のための 休暇 | 7 | 0 | 0 | 0 | 11 | 3 | 27.3 | 5.0 | 14 | 6 | 42.9 | 3.2 |

①理事会事務局：対象者はいませんでした。

②消防事務局：令和3年における配偶者出産休暇は、取得率78.6%・平均取得日数2.5日、
育児参加のための休暇は取得率42.9%・平均取得日数3.2日となっています。

2 女性職員の登用関係に係る数値目標

《消防事務部局》

令和8年度当初までに、女性消防職員4人以上を目標とします。

3 超過勤務時間関係に係る数値目標

《各部局共通》

各年度において、月平均超過勤務時間6時間以内を目標とします。
(災害対応等は除く)

4 休暇取得の推進等に係る数値目標

《各部局共通》

各年において、年次有給休暇を5日以上取得できるよう配慮します。

5 育児・介護等と両立して活躍できる職場づくりに係る数値目標

《各部局共通》

各年度において、「男性職員の配偶者出産休暇」の取得率60%以上を目標とし、「育児参加のための休暇」の積極的活用を推進します。

V 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

IVで掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

1 女性職員の配置及び登用関係に関する取組

《各部局共通》

女性職員に占める主査・係長級（理事会事務部局）及び係長相当職（消防事務部局）以上にある職員を育成するために、研修等への参加を推進し、職員の意欲向上、キャリア形成支援を図ります。

併せて、人事異動にあたっては、多様なポストへの積極的な配置・登用ができるよう考慮します。

【具体的な取組内容】

- ア 消防職員を目指す女性を増やすため、当組合ホームページに消防の仕事内容を掲載するなどPRを図ります。
- イ 主査・係長級（理事会事務部局）、係長相当職（消防事務部局）以上の人材確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ウ キャリア形成に向けた研修等への参加を推進します。

2 休暇取得の推進等に関する取組

《理事会事務部局》

年次休暇の取得を促進するため、会計年度任用職員を含む全ての職員が必要となるときに休みが取れる職場を実現します。

《消防事務部局》

組織体制を見直すことで積極的な年休の取得を促進し、休める時は休む体制づくりを目指します。

【具体的な取組内容】

- ア 5日以上の子年次休暇が取得できるように、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図ります。
- イ 職員の適正配置を含めた組織体制の見直しで、必要な時に休める体制づくりを目指します。
- ウ ワーク・ライフ・バランス推進のため、定時退庁の雰囲気醸成します。

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

《各部局共通》

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、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 育児・介護参加のための休暇等に関する情報提供を行い、積極的な休暇の取得を促進します。
- 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できるよう、所属職員への理解と協力を促します。

4 ハラスメント対策に関する取組

《各部局共通》

職員が安心して休業等の制度が利用できるよう、妊娠・出産・育児に関するハラスメント等の防止や排除のための措置を講じるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応します。

【具体的な取組内容】

- ア ハラスメント内容の周知や研修等への参加を推進します。
- イ 窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をするための方法を検討します。