

甲賀広域行政組合における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月 31 日

甲賀広域行政組合 管理者

甲賀広域行政組合消防本部 消防長

甲賀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。）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、甲賀広域行政組合管理者及び消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 38 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。まず、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間に於いて計画を策定します。

ただし、期間内に著しく採用状況等に変動が生じ、本計画の変更が必要な場合は適宜見直しを行います。

2. 計画推進

当組合では、管理者部局においては総務課、消防部局においては消防総務課において、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等について検証し、計画を推進します。

3. 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 条に基づき各部局において、状況を把握し、数値目標を設定するための分析を行いました。

1) 調査把握項目 調査基準日 H27. 4. 1

① 採用した職員に占める女性職員の割合

管理者部局（総務課・衛生課）

	採用職員	男性	女性
職員数(人)	0	-	-
割合		0%	0%

消防部局（消防職員）

	採用職員	男性	女性
職員数(人)	7	6	1
割合		86%	14%

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

	全職員	男性	女性
平均勤続年数(年)	20.74	20.86	18.5

	全職員	男性	女性
平均勤続年数(年)	15.66	15.85	9.4

	計	男性	女性
前年度当初(人)	39	37	2
離職人員	0	0	0
離職率	0%	0%	0%

	計	男性	女性
前年度当初(人)	192	188	4
離職人員	0	0	0
離職率	0%	0%	0%

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

	計	男性	女性
月平均(h)	1.97	2.04	0

	計	男性	女性
月平均(h)	13.11	13.11	13.87

④ 管理的地位にある職員に占める女性の割合

	計	男性	女性
管理職人員(人)	9	8	1
割合		88.9%	11.1%

	計	男性	女性
管理職人員(人)	38	38	0
割合		100.0%	0.0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性の割合

	計	女性	割合
管理職員	9	1	11.1%
係長級	14	0	0.0%
主任・主査級	14	1	7.1%
係員	2	0	0.0%
計	39	2	5.1%

	計	女性	割合
管理職員	38	0	0.0%
係長級	44	1	2.3%
主任・主査級	45	0	0.0%
係員	65	4	6.2%
計	192	5	2.6%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

	計	男性	女性
対象人員	6	6	-
休暇取得人員	0	0	-
取得率	0.0%	0.0%	-
平均取得日数	0	0	-

	計	男性	女性
対象人員	59	58	1
休暇取得人員	1	0	1
取得率	1.7%	0.0%	100.0%
平均取得日数	4	0	143

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	男性
対象人員	9
休暇取得人員	2
取得率	22.2%

	男性
対象人員	71
休暇取得人員	19
取得率	26.8%

⑧ 女性職員数及び割合

	計	男性	女性
総務課	9	7	2
衛生課	30	30	0
合計	39	37	2
女性職員割合	5.1%		

	計	男性	女性
消防吏員	191	187	4
事務吏員	1	0	1
合計	192	187	5
女性職員割合	2.6%		

⑨ 職員数の推移計画

年度	28	29	30	31	32
総務課	9	9	9	9	9
(うち女性)	2	2	2	2	2
衛生課	31	30	30	30	28
(うち女性)	0	0	0	0	0
合計	40	39	39	39	37
(うち女性)	2	2	2	2	2
年度末退職	1	1		3	4
当初採用	1		1		1

年度	28	29	30	31	32
消防吏員	192	192	192	192	192
(うち女性)	4	4	4	4	4
事務吏員	1	1	1	1	1
(うち女性)	1	1	1	1	1
合計	193	193	193	193	193
(うち女性)	5	5	5	5	5
年度末退職	1	4	3	2	2
当初採用	5	1	4	3	2

2) 分析結果

ア) 管理者部局

管理者部局においては、総務課9名・衛生課30名から構成されており、特に衛生課においては、ごみ処理施設、し尿処理施設の運転・維持管理を主な業務としており、それらの業務においては過去に女性職員の登用はなされていませんでした。また、行財政改革による人件費削減・民間委託への移行も重なり採用の機会も減少しました。

今後においては、財政計画（平成28年度～平成32年度）の職員数推移計画から欠員補充による採用を計りますが、再任用制度を導入しながらの採用となると採用者数も少数となり、必ずしも女性を採用できるとは限りません。

また、過去の採用試験時にも女性の受験者は少ない状況でした。

財政計画については、計画期間の見直し等により適用年度を更新するので、同様に職員数推移計画の適用年度も更新します。

イ) 消防部局

消防部局においては、女性職員の割合が2.6%と低い状況で、平均勤続年数の男女差があり、各役職段階の比率から見ても女性職員のほとんどは係員と若年層であるとはいえ、離職人員はないことから、女性の採用者を増加させることが問題解決となります。

これは消防庁が平成27年7月発刊した「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」にもあげられております。

3) 目標設定

ア) 管理者部局

前項の分析結果から、まず採用試験時における女性の受験者数を増加させることを目標とし、平成 29 年度以降の受験者総数のうち女性が占める割合を平成 32 年度には 30%以上に設定し、女性採用割合の増加に繋がります。

イ) 消防部局

消防部局の目標として、平成 38 年度における女性職員(消防吏員)割合が現行の 2 倍に達するよう目標設定するものです。したがって、平成 33 年度までに、1.5 倍となるよう、まずは採用試験の女性の受験者数増をめざし取り組みます。

4. 目標達成に向けた取組及び実施時期

1) 取組

職員採用試験案内時に職務内容を分かりやすく表記し、採用情報を多くの手段を使って発信して多くの女性が受験できるようにします。

2) 実施時期

ア) 管理者部局

職員数推移計画では、平成 30 年度及び平成 32 年度に退職予定者の欠員補充を予定しており計画実施時期とします。

平成 33 年度以降は、財政計画職員推移計画の策定に合わせるものとします。

イ) 消防部局

職員数の推移計画により、毎年採用できることから平成 29 年度から実施し、概ね 2 年に 1 名の採用を目指します。

以上