

**女性活躍推進法に基づく
宇和島地区広域事務組合特定事業主行動計画**

平成30年7月

宇和島地区広域事務組合

宇和島地区広域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 30 年 7 月 31 日

宇和島地区広域事務組合長
宇和島地区広域事務組合消防長

宇和島地区広域事務組合（以下「本組合」という。）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、宇和島地区広域事務組合長及び宇和島地区広域事務組合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 30 年度から平成 34 年度までの 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

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、関係課で、本計画の策定及び変更並びに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及び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

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、宇和島地区広域事務組合長及び宇和島地区広域事務組合消防長が、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。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。

なお、本組合では、事務局内で事務局職員及び施設職員（以下「事務局等」という。）の採用、配置、育成及び登用に至るまで一体的に人事管理を行っているため、事務局等を一括して目標設定し、任命権者が異なる消防本部については、別に目標を設定する。（「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」についても同様とする。）

また、非正規職員の目標設定のため、内閣府令に基づいた事項について把握を行ったが、非正規職員は単年度雇用であり、各役職への登用もないことなどから数値の把握が困難であったため、以下は正規職員の目標数値として設定する。

(1) 事務局等

ア 管理的地位（課長補佐級以上）にある職員に占める女性職員の割合

平成 34 年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、平成 30 年度実績（10.7%）より 5%以上引き上げ、15%以上を目指す。

イ 男性職員の育児休業取得率

育児休業を取得する正規職員の割合を 10%以上とすることを目指す。

ウ 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

正規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割合を 50%以上とすることを目指す。

(2) 消防本部

ア 消防吏員に占める女性職員の割合

平成 34 年度までに、消防吏員に占める女性職員の割合を、平成 30 年度現在（0.7%）より 2%以上引き上げ、3%以上を目指す。

イ 男性職員の育児休業取得率

育児休業を取得する正規職員の割合を 3%以上とすることを目指す。

ウ 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

正規職員の配偶者出産休暇は 100%を維持し、消防の職種柄、勤務体制を考慮しつつ、男性職員の育児参加のための休暇制度を各所属長及び職員に周知する。

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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 事務局等

ア 女性の採用・登用に関する取組

- (ア) 女性職員を各種研修に積極的に派遣するとともに、将来を担う人材の育成を図るため、女性職員の意欲向上と能力の開発及び把握に努め、女性職員が多様な経験ができるよう適材適所の人事配置を行う。
- (イ) 女性職員の管理的地位にある職員（課長補佐級以上）への配置・登用を拡大する。
- (ウ) 出産や子育て、介護など家庭と仕事の両立に取り組む女性職員にとって、休業等により実務経験が少ないことなどが昇任意欲の減少や埋没につながることを

がないよう、また、職務への意欲や能力を十分に発揮できるよう、職場研修などを通して女性の働き方などに対する男性職員の意識改革を促すとともに、職場全体の理解や支援・協力意識を高める。

イ 男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇等の取得率向上に関する取組

- (ア) 男性職員に育児休業制度に関する情報を提供し制度の周知を図り、育児休業の取得推進を呼びかける。
- (イ) 男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備や職場の雰囲気作り、人事配置に取り組む。
- (ロ) 育児休業中の職員に対して、必要に応じて通知等の送付を行う。
- (ハ) 父親になる職員は、配偶者の負担軽減のためにも、積極的に育児に参加する必要があるため、子どもにかかる特別休暇制度（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）を周知し、取得推進を図る。
- (ニ) 管理・監督者は、父親になる職員又は父親になった職員に対して、特別休暇と合わせて年次有給休暇を積極的に取得するよう促し、家族の時間を大切にするよう配慮する。

(2) 消防本部

ア 女性の採用・登用に関する取組

- (ア) 女性職員が活躍している様子を PR する広報活動に併せて、学校等への受験勧誘を積極的に行う。
- (イ) 消防本部・消防署等において、女性専用トイレ、浴室、仮眠室などの施設整備を計画的に推進する。

イ 男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇等の取得率向上に関する取組

- (ア) 男性職員に育児休業制度に関する情報を提供し制度の周知を図り、育児休業の取得推進を呼びかける。
- (イ) 男性職員が育児休業を取得できる職場環境の整備や職場の雰囲気作り、人事配置に取り組む。

5 その他

(1) 非正規職員の取組

本計画の取組は正規職員が対象となるが、職場環境に関する事項などについては、非常勤職員も対象となるため、法の趣旨を踏まえ、実施可能な事項については取り組んでいくこととする。

(2) 計画の見直しについて

本計画は、計画初年度（平成 30 年度）から 5 年後の平成 34 年度に見直しの予定であるが、年度ごとの取組の状況や、職員をはじめさまざまな意見を踏まえながら、必要に応じて見直しを行うものとする。

6 資料

(1) 内閣府令第2条に基づき把握すべき7項目の状況

ア 事務局等

① 採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成26年度	70人	42人	60.0%	13人	10人	76.9%
平成27年度	0人	0人	0.0%	1人	1人	100%
平成28年度	119人	70人	58.8%	14人	9人	64.3%
平成29年度	96人	56人	58.3%	19人	11人	57.9%
平成30年度	126人	75人	59.5%	30人	19人	63.3%

② 平均した継続勤務年数の男女差異（離職率の男女の差異）

区 分	女性	男性	差
平成27年度末退職者	22.2年	0.0年	22.2年
平成28年度末退職者	28.3年	26.4年	1.9年
平成29年度末退職者	28.3年	30.5年	△2.2年

※ 各年度退職者の勤続勤務年数の平均値

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区 分	平成27年度			平成28年度			平成29年度		
	総時間	対象者	平均	総時間	対象者	平均	総時間	対象者	平均
	(時間)	(人)	(時間)	(時間)	(人)	(時間)	(時間)	(人)	(時間)
4月	542	163	3.3	530	171	3.1	500	179	2.8
5月	640	163	3.9	633	171	3.7	529	179	3.0
6月	688	163	4.2	576	171	3.4	446	181	2.5
7月	704	163	4.3	640	171	3.7	561	181	3.1
8月	581	163	3.6	693	170	4.1	594	180	3.3
9月	601	163	3.7	808	170	4.8	987	180	5.5
10月	925	162	5.7	955	170	5.6	1,151	180	6.4
11月	965	162	6.0	922	170	5.4	906	180	5.0
12月	707	162	4.4	642	170	3.8	332	180	1.8
1月	491	162	3.0	494	170	2.9	420	179	2.3
2月	411	162	2.5	446	170	2.6	445	179	2.5
3月	412	162	2.5	407	169	2.4	449	179	2.5

※ 平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したものの

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
総 数	25 人	33 人	28 人
うち女性	3 人	5 人	3 人
女性割合	12.0%	15.2%	10.7%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区 分	平成 28 年度			平成 29 年度			平成 30 年度		
	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合
部長級	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%
課長級	15 人	1 人	6.7%	15 人	1 人	6.7%	11 人	0 人	0.0%
施設長心得	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%	3 人	0 人	0.0%
課長補佐級	8 人	2 人	25.0%	16 人	4 人	25.0%	13 人	3 人	23.1%
上級専門員	4 人	4 人	100%	5 人	5 人	100%	2 人	2 人	100%
専門員係長	21 人	12 人	57.1%	13 人	8 人	61.5%	10 人	7 人	70.0%
専門員	4 人	3 人	75.0%	3 人	3 人	100%	1 人	1 人	100%
係長	40 人	28 人	70.0%	48 人	32 人	66.7%	52 人	36 人	69.2%
主任	71 人	43 人	60.6%	51 人	31 人	60.8%	42 人	24 人	57.1%
主査	15 人	14 人	93.3%	17 人	15 人	88.2%	23 人	20 人	87.0%
主事	15 人	9 人	60.0%	31 人	18 人	58.1%	55 人	32 人	58.2%
再任用	3 人	3 人	100%	6 人	5 人	83.3%	8 人	6 人	75.0%
合計	198 人	119 人	60.1%	207 人	122 人	58.9%	221 人	131 人	59.3%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	男性				女性			
	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均取得期間
平成 27 年度	1 人	0 人	0.0%	0.0 月	3 人	3 人	100%	1 年 4.6 月
平成 28 年度	1 人	0 人	0.0%	0.0 月	1 人	1 人	100%	1 年 4.4 月
平成 29 年度	1 人	1 人	100%	0.4 月	1 人	1 人	100%	0 年 10.7 月

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及び平均取得日数

区 分	配偶者の出産休暇取得率・平均取得				男性職員の育児参加のための休暇			
	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均日数	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均日数
平成 27 年度	1 人	1 人	100%	2.0 日	1 人	1 人	100%	1.5 日
平成 28 年度	1 人	0 人	0.0%	0.0 日	1 人	0 人	0.0%	0.0 日
平成 29 年度	1 人	0 人	0.0%	0.0 日	1 人	0 人	0.0%	0.0 日

イ 消防本部

① 採用した職員に占める女性職員の割合

区 分	受験者数			採用者数		
	計	うち女性	女性割合	計	うち女性	女性割合
平成 26 年度	39 人	0 人	0.0%	9 人	0 人	0.0%
平成 27 年度	33 人	0 人	0.0%	9 人	0 人	0.0%
平成 28 年度	40 人	1 人	2.5%	10 人	0 人	0.0%
平成 29 年度	26 人	1 人	3.8%	6 人	0 人	0.0%
平成 30 年度	22 人	1 人	4.5%	6 人	1 人	16.7%

② 平均した継続勤務年数の男女差異（離職率の男女の差異）

区 分	女性	男性	差
平成 27 年度末退職者	0.0 年	33.4 年	△33.4 年
平成 28 年度末退職者	0.0 年	38.0 年	△38.0 年
平成 29 年度末退職者	0.0 年	38.7 年	△38.7 年

※ 各年度退職者の勤続勤務年数の平均値

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

区 分	平成 27 年度			平成 28 年度			平成 29 年度		
	総時間	対象者	平 均	総時間	対象者	平 均	総時間	対象者	平 均
	(時間)	(人)	(時間)	(時間)	(人)	(時間)	(時間)	(人)	(時間)
4 月	205	114	1.8	264	113	2.3	406	110	3.7
5 月	284	113	2.5	471	113	4.2	390	110	3.5
6 月	510	113	4.5	470	113	4.2	539	110	4.9
7 月	366	113	3.2	490	113	4.3	353	110	3.2
8 月	274	113	2.4	520	113	4.6	358	110	3.3
9 月	393	113	3.5	371	113	3.3	479	110	4.4
10 月	446	113	3.9	403	113	3.6	614	110	5.6
11 月	491	113	4.3	456	113	4.0	432	110	3.9
12 月	411	113	3.6	259	113	2.3	325	110	3.0
1 月	256	113	2.3	403	113	3.6	282	110	2.6
2 月	446	113	3.9	435	113	3.8	352	110	3.2
3 月	502	113	4.4	449	113	4.0	506	110	4.6

※ 平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したものの

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
総 数	23 人	27 人	25 人
うち女性	0 人	0 人	0 人
女性割合	0.0%	0.0%	0.0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区 分	平成 28 年度			平成 29 年度			平成 30 年度		
	総数	女性	割合	総数	女性	割合	総数	女性	割合
部長級	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%
課長級	6 人	0 人	0.0%	11 人	0 人	0.0%	10 人	0 人	0.0%
課長補佐級	16 人	0 人	0.0%	15 人	0 人	0.0%	14 人	0 人	0.0%
専門員係長	21 人	0 人	0.0%	12 人	0 人	0.0%	14 人	0 人	0.0%
専門員	3 人	0 人	0.0%	3 人	0 人	0.0%	2 人	0 人	0.0%
係長	16 人	0 人	0.0%	19 人	0 人	0.0%	17 人	0 人	0.0%
主任	20 人	0 人	0.0%	19 人	0 人	0.0%	18 人	0 人	0.0%
主査	14 人	0 人	0.0%	14 人	0 人	0.0%	12 人	0 人	0.0%
主事	38 人	0 人	0.0%	42 人	0 人	0.0%	47 人	1 人	2.1%
再任用	1 人	0 人	0.0%	1 人	0 人	0.0%	0 人	0 人	0.0%
合計	136 人	0 人	0.0%	137 人	0 人	0.0%	135 人	1 人	0.7%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

区 分	男性				女性			
	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均取得期間	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均取得期間
平成 27 年度	5 人	0 人	0.0%	0.0 月	0 人	0 人	0.0%	0.0 月
平成 28 年度	9 人	0 人	0.0%	0.0 月	0 人	0 人	0.0%	0.0 月
平成 29 年度	7 人	0 人	0.0%	0.0 月	0 人	0 人	0.0%	0.0 月

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及び平均取得日数

区 分	配偶者の出産休暇取得率・平均取得				男性職員の育児参加のための休暇			
	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均日数	取得可能となつた人数	取得人数	取得率	平均日数
平成 27 年度	5 人	5 人	100%	1.8 日	5 人	0 人	0.0%	0.0 日
平成 28 年度	9 人	9 人	100%	2.0 日	9 人	0 人	0.0%	0.0 日
平成 29 年度	7 人	7 人	100%	2.0 日	7 人	0 人	0.0%	0.0 日

(2) 改善すべき事情及び分析結果

A 事務局等

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
過去5年間とも50%を超えており、今後もこの状況を維持していきたい。
- ② 平均した継続勤務年数の男女差異
過去3年間をみると大きな差はないように思われる。(平成27年度は、男性職員の退職者は無し。)
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
過去3年間の超過勤務時間の月平均は、4時間程度であるが、超過勤務が多い部署や職員については、原因の究明が必要と思われる。
- ④ 管理的地位(課長補佐級以上)にある職員に占める女性職員の割合
過去3年間の管理的地位にある職員に占める女性割合は、10%~15%であったが、課長級以上の割合は極めて低く、平成29年度に対象職員が退職した為、平成30年度は、0%となった。今後も、女性職員が潜在的な能力を発揮し、意欲を持って活躍していく上で、幅広い業務の経験を活かして自らが判断し、決定できる職務への登用も重要であると思われます。また、課長級以上の女性割合を高めるよう取り組むことも大きな課題である。
- ⑤ 各役職段階(係長級以上)にある職員に占める女性職員の割合
総職員数の約60%が女性職員ですが、各役職段階に占める女性職員の割合は、52%と男女比率に比べ若干少ない傾向にあります。今後も、女性の活躍を推進する上で、意欲と能力のある女性を計画的に各役職段階に登用していく必要があると思われます。
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
男性職員の育児休業取得率は、過去3年間、女性職員の取得率が100%かつ取得期間も概ね1年間以上であるのに対し、男性職員の取得率は33%であるものの、取得期間は短期間である。女性が活躍しやすい環境づくりを進める上で、男性の育児参加、協力が不可欠であり、個々の職員の経済的な事情はあるものの、より多くの男性職員が育児休業制度を利用するよう啓発することや取得しやすい環境整備をすることが課題である。
- 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及び平均取得日数
過去3年間の配偶者出産休暇の取得率は、消防の100%に対して33%と低い。今後は、子供の出生時における休暇制度を各所属長及び職員に周知するとともに、年次有給休暇とあわせて積極的な利用を推進する必要がある。

B 消防本部

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
過去に女性職員を採用したのは、平成 30 年度の 1 名のみである。今後も女性職員の採用を積極的に行いたい。
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
過去 3 年間の超過勤務時間は月平均 4 時間程度である。夜間時間外等の現場出勤があるため月によってばらつきがある。
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
育児休業取得率は 0% である。消防職員の職種柄、勤務体制を考慮しつつ、男女別を問わず育児休業等の制度を利用するよう啓発することや取得しやすい環境整備をすることが大きな課題である。
- 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及び平均取得日数
過去 3 年間の男性職員の育児参加のための休暇は 0% である。育児参加のための休暇制度を各所属長及び職員に周知するとともに、年次有給休暇とあわせて積極的な利用を推進する必要がある。