

## 西北五広域福祉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 29 年 3 月 9 日  
西北五広域福祉事務組合管理者

西北五広域福祉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、西北五広域福祉事務組合管理者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 29 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 4 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

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するために、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・評価等を行いながら、着実に推進するとともに、必要に応じ、本計画を見直すこととする。

### 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 年内閣府第 61 号。以下「内閣府」という。）第 2 条に基づき、西北五広域福祉事務組合において、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】職員数に占める女性職員の割合（全職員）

平成 28 年 4 月 1 日現在

区分	男性	女性	合計	女性職員の割合
全職員	10名	13名	23名	56・5%

## 【2】採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年4月1日採用分

区 分		平成27年度
申込者数	男 性	5名
	女 性	6名
	計	11名
	女性申込割合	54.5%
採用者数	男 性	0名
	女 性	3名
	計	3名
	女性採用割合	100.0%

## 【3】各役職段階に占める女性職員の割合（一般行政職）

平成28年4月1日現在

区 分	男性	女性	合計	女性職員の割合
園 長	1名	0名	1名	0.0%
所 長	0名	0名	0名	0.0%
園長補佐	2名	6名	8名	75.0%
係 長	3名	1名	4名	25.0%
係長級以上	6名	7名	13名	53.8%
一般職級	1名	6名	7名	85.7%
合 計	7名	13名	20名	65.0%

## 【4】職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

平成28年4月1日現在

区 分	対象職員		うち男性		うち女性	
	人数	勤務年数	人数	勤務年数	人数	勤務年数
全職員	23名	18年2ヶ月	10名	20年11ヶ月	13名	16年1ヶ月
うち50歳以上	7名	33年1ヶ月	3名	31年9ヶ月	4名	34年1ヶ月
うち50歳未満	16名	11年8ヶ月	7名	16年4ヶ月	9名	8年1ヶ月

## 【5】男女別の育児休業取得率

平成28年度

区分	対象者	取得者	取得率
男性	1名	0名	0.0%
女性	1名	1名	100.0%

## 【6】男性職員の配偶者出産休暇または育児参加のための休暇取得率

平成28年度

制度を利用可能な職員	制度を利用した職員	取得率	取得日数	平均取得日数
3名	0名	0%	0日	0日

## 【7】職員一人当たりの時間外勤務時間

平成28年4月1日～平成28年12月31日

超過勤務時間	
合計超過勤務時間	210時間
人数	96名
1人当たり月平均	2.2時間

分析の結果、当組合では職務の特殊性も相まって女性職員が活躍しているが、男性の育児休業、配偶者出産休暇または育児参加のための休暇の取得率については0%の状況である。

以上の結果を踏まえ、今後も女性職員の活躍を維持するため、次のとおり目標を設定する。

### 4 計画目標

- ① 平成32年度末の職員に占める女性職員の割合について50%を維持する。
- ② 平成32年度までに男性職員の育児休業取得率を0%から50%に引き上げる。
- ③ 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または

育児参加のための休暇の取得割合を0%から50%に引き上げる。

## 5 取組内容

- ・ 休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

女性の活躍を推進するためには、男性も積極的に育児に関わることが重要であり、男性職員の休暇の取得を推進するためには、職場の理解が不可欠である。そこで、所属長が率先して仕事と家庭生活の両立に対する理解を深め、職場全体に働きかけることで、男性職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

- ・ 各種両立支援制度の個別説明

平成29年度より、結婚した全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）を活用してもらうため、庶務係から個別に説明する。

- ・ 定時退庁の推奨

子育てや家庭生活とのバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりが女性の活躍推進には必要不可欠であることから、所属長が各職員に定時退庁を推奨するなどして、全職員が定時退庁への認識を持つ。