

北上地区広域行政組合

女性の職業生活における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

北上地区広域行政組合における女性の職業生活における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、北上地区広域行政組合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. 女性の職業生活における活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、継続的に女性の職業生活における活躍を推進するため、事務局総務係が本計画の策定・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・評価等について担当することとしている。

3. 女性の職業生活における活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性の職業生活における活躍に関する状況把握、課題分析

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、女性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 基本的数値

平成27年 4 月 1 日時点の職員割合は次のとおりで、全職員数14人のうち 2 人が女性である。

正職員数	8 人（うち 2 人は北上市からの派遣職員、全員男性）
再任用職員数	1 人
非常勤職員数	5 人（うち 2 人が女性）
計	14 人（うち 2 人が女性）
女性職員の割合	14.3%

② 採用の女性割合

平成27年4月1日の新規採用職員は2人で、非常勤職員の採用で全員男性である。正職員が少ないことから職員採用は数年に1人となっており、また職務が衛生処理場及び火葬場の設備機器の維持管理が主で、現場作業が多いことからか、採用試験に対する女性の応募がない状況である。

(単位：人、%)

各年度採用者	27年度	26年度	25年度	24年度	23年度	
男性	0(2)	0(1)	1(0)	1(1)	0(2)	
女性	0(0)	0(1)	0(0)	0(1)	0(0)	
合計	0(2)	0(2)	1(0)	1(2)	0(2)	
割合	男性	0.0(100.0)	0.0(50.0)	100.0(0.0)	100.0(50.0)	0.0(100.0)
	女性	0.0(0.0)	0.0(50.0)	0.0(0.0)	0.0(50.0)	0.0(0.0)

※ () 内は再任用職員及び非常勤職員の数。

③ 継続勤務年数の割合

(平均勤続年数(平成27年4月1日現在):年)

職員全体	男性職員	女性職員
18年8カ月 (1年4カ月)	18年8カ月 (10カ月)	0 (2年)

※ () 内は非常勤職員で、任期は4年。

④ 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間

(単位：時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人 当たりの 時間外勤 務時間	0.9	4.0	0.9	0.6	0.7	2.9	0.9	2.1	4.6	1.1	0.7	0.9

※正職員6人と再任用職員1人の平均時間。

⑤ 管理的地位にある職員に占める女性割合

⑥ 各役職段階に占める女性職員の割合

いずれの項目も女性正職員がいがないため、該当がない状況である。

⑦ 男女別の育休取得率

26年度取得率及び平均取得期間 男性職員 — 女性職員 —
育児休業取得の対象となる3歳未満の子供を養育している職員はいない状況である。

- ⑧ 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
26年度配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数 —
26年度育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数 —
職員の配偶者の出産はなかった。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、当組合では女性の正職員がいないため、項目によっては該当しない項目がある状況である。業務が衛生処理場及び火葬場に係る設備機器の維持管理等現場作業が伴うことから、採用試験においても女性からの応募がないという状況であり、男性のみの採用となっている現状である。このことを踏まえ、当組合としては若手男性職員が配偶者の出産休暇や育児参加のための休暇を取得することによって、配偶者である女性の活躍推進を支援することとし、次のとおり目標を設定することとする。

① 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促進

平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、制度の周知を実施するとともに、取得しやすいよう職場環境の整備を行い、これらの休暇を取得する男性職員を1人以上にする。

4. 女性の職業生活における活躍の推進に向けた目標を達成するための取り組み及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 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促進

- ① 平成28年度より、制度の利用可能な男性職員に制度の内容の周知を行う。
- ② 平成28年度より、休暇が取得しやすいよう職場体制について協議を行う。