

奥州金ケ崎行政事務組合事務局における
女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和元年 7 月 18 日

奥州金ケ崎行政事務組合事務局

奥州金ケ崎行政事務組合事務局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、令和元年 7 月 18 日から令和 8 年 3 月 31 日までとする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合事務局では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、企画総務課において、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の点検・評価等について協議を行うこととする。

3. 現状把握と分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

| 年度 | 採用者数 | うち男性（人、％） | うち女性（人、％） |
|------|------|-----------|-----------|
| 平成28 | 6人 | 5 83.3 | 1 16.7 |
| 平成29 | 1人 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| 平成30 | 2人 | 2 100.0 | 0 0.0 |

【分析】応募時点で女性が少なく、結果として採用割合に反映しているものと分析する。

(2) 平均した継続勤務年数の男女差異（平成30年 4 月 1 日現在）

| | | |
|---------------------|------|-------|
| 男性職員 | 平均年数 | 12.7年 |
| | 年数計 | 306年 |
| | 職員数 | 24人 |
| 女性職員 | 平均年数 | 2.5年 |
| | 年数計 | 5年 |
| | 職員数 | 2人 |
| 男性職員に対する女性職員の平均年数割合 | | 19.7% |

【分析】当組合では、平成27年度から女性職員の採用を開始したため、相対的に少ないものと分析する。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成30年4月～平成31年3月）

| 実績年月 | 超過勤務時間数（時間） | 一人当たり平均（時間） |
|---------|-------------|-------------|
| 平成30年4月 | 231 | 9.6 |
| 5月 | 142 | 5.9 |
| 6月 | 97 | 4.0 |
| 7月 | 75 | 3.1 |
| 8月 | 98 | 4.1 |
| 9月 | 185 | 7.7 |
| 10月 | 130 | 5.4 |
| 11月 | 172 | 7.2 |
| 12月 | 138 | 5.8 |
| 平成31年1月 | 134 | 5.6 |
| 2月 | 138 | 5.8 |
| 3月 | 236 | 9.8 |
| 合計 | 1,776 | 74.0 |

※対象職員数は24人（管理職除く）

【分析】一人あたりの超過勤務時間が平均で45時間を超える月がある場合、勤務状況に課題があるとされているが、当組合においては3月の9.8時間が最大値であるため、問題ないと分析する。

(4) 管理的地位にある職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成30年4月1日現在）

| 役職 | 職員数（人） | うち男性（人、%） | | うち女性（人、%） | |
|----------------|--------|-----------|-------|-----------|------|
| | | 人 | % | 人 | % |
| 課長級 （管理的地位） | 2 | 2 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| 課長補佐級 | 7 | 7 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| 係長級 | 4 | 3 | 75.0 | 1 | 25.0 |
| 一般層 | 13 | 12 | 92.3 | 1 | 7.7 |
| 合計 | 26 | 24 | 92.3 | 2 | 7.7 |

【分析】当組合では、平成27年度から女性職員の採用を開始したため、管理的地位にある女性職員は少数であるものと分析する。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成30年度）

| 男性（人、%、日） | | | | 女性（人、%、日） | | | |
|-----------|------|-----|--------|-----------|------|-------|--------|
| 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得期間 | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 5 | 0 | 0.0 | — | 1 | 1 | 100.0 | 19 |

【分析】取得の有無は家庭の事情によるものと思われるが、男性が育児休業を取得する職場風土が醸成されていなかったことも影響していると分析する。

(6) 男性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率及び平均取得日数（平成30年度）

| 配偶者出産休暇（人、%、日） | | | | 育児参加休暇（人、%、日） | | | |
|----------------|------|-------|--------|---------------|------|-----|--------|
| 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得期間 | 対象者数 | 取得者数 | 取得率 | 平均取得期間 |
| 3 | 3 | 100.0 | 2.3 | 3 | 0 | 0.0 | — |

【分析】配偶者出産休暇制度については浸透しているものの、育児参加休暇制度については認知不足であると分析する。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

(1) 令和7年度までに、職員に占める女性職員の割合を10%以上にする。

- ・性別にかかわらず能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行う。
- ・ホームページに女性の職業生活における活躍の推進に関するコンテンツを掲載し、女性受験者の拡大を図る。

(2) 令和7年度までに、男性職員の育児参加休暇未取得率を50%以下にする。

- ・制度の周知徹底を図るとともに、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

参考

奥州金ヶ崎行政事務組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則

第8条

- (19) 職員の妻が出産する場合で、その出産予定日の6週間（母性保護のため必要がある場合にあっては8週間、多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間