

南但広域行政事務組合特定事業主行動計画
(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)
(次世代育成支援対策推進法)

令和4年4月1日

南但広域行政事務組合管理者
南但消防本部消防長

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、「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「女性活躍推進法」という。）」が令和8年3月31日までを期限とする時限立法として制定されました。これにより、女性の活躍に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務付けられました。

また一方で、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されています。平成27年3月31日までを期限とする時限立法でしたが、令和7年3月31日まで延長されました。

本計画は、上記の二つの法律を踏まえて、すべての職員が能力を最大限発揮でき、いきいきと活躍できる職場の実現を目指して策定するものです。

1 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日まで

本計画は、令和6年度までとされている次世代育成支援対策推進法を包括するため、女性活躍推進法の有効期限である令和7年度までを計画期間として定めます。

2 計画の策定主体及び対象者

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づき、次に掲げる機関が策定主体であり、対象者はそれぞれが任命する職員です。

〔 南但広域行政事務組合管理者、南但消防本部消防長 〕

3 計画の推進体制

計画を推進していくため、事務局総務課及び消防本部管理課を中心とし、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・評価等を行うこととします。

4 特定事業主行動計画推進のための現状把握・課題分析・目標・取組

女性職員の活躍、育成、そして次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うため、女性活躍推進法第19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）第2条に基づき、改善すべき事情について分析を行いました。状況把握、課題分析及びそれに基づく目標、取組は以下のとおりです。

○状況把握、課題分析

(1) 職員全体による女性職員の割合

①正規職員

区分	年度	職員数	うち女性職員数	女性の割合
事務局	令和2年度	5	0	0%
	令和3年度	5	0	0%
消防	令和2年度	96	2	2.1%
	令和3年度	97	2	2.1%

②会計年度任用職員

年度	職員数	うち女性職員数	女性の割合
令和2年度	7	2	28.6%
令和3年度	7	2	28.6%

・事務局の多数は構成市である養父市、朝来市からの派遣職員であり、その中には女性職員を含んでいますが、プロパー職員の女性の割合は0%となっています。

(2) 採用した職員による女性職員の割合

①正規職員

区分	年度	採用者数	うち女性採用者数	女性の割合
事務局	令和2年度	—	—	—
	令和3年度	—	—	—
消防	令和2年度	3	0	0%
	令和3年度	5	0	0%

・事務局においては、近年採用試験を実施していません。
・消防においては、採用試験を実施していますが近年女性職員の採用はなく、0%となっています。

②会計年度任用職員

年度	採用者数	うち女性採用者数	女性の割合
令和2年度	0	0	0%
令和3年度	1	0	0%

・令和3年度採用会計年度任用職員の募集を行いました。募集した職種が特殊なため、応

募自体も男性のみとなりました。

(3) 管理職を除いた職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

【令和元年度】

	対象	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
全部局 (平均時間)	83 人	4.8	9.1	9.4	7.5	6.4	5.3	8.3	6.9	5.2	6.2	4.2	4.3	6.5
事務局 (平均時間)	5 人	6.4	9.2	8.0	1.6	8.0	5.8	3.2	4.8	11.2	4.8	4.8	6.4	6.2
消防 (平均時間)	71 人	4.6	9.6	10.2	8.3	6.6	5.5	9.2	7.5	4.8	6.5	4.3	4.4	6.8
嘱託職員 (平均時間)	7 人	5.9	4.1	2.4	3.4	2.9	2.7	3.4	2.0	4.7	4.0	2.4	2.3	3.4
45 時間超え 職員 (人)	83 人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【令和2年度】

	対象	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
全部局 (平均時間)	82 人	2.8	16.8	3.3	3.2	4.7	3.3	4.4	4.1	6.3	5.3	4.8	3.3	5.2
事務局 (平均時間)	5 人	4.8	6.4	11.0	3.2	4.8	7.0	6.4	1.8	22.8	6.4	6.2	8.0	7.4
消防 (平均時間)	70 人	2.6	18.9	2.9	3.2	4.8	3.1	4.4	4.3	5.0	5.4	4.5	3.1	5.2
会計年度任 用職員 (平均時間)	7 人	3.4	2.3	2.3	3.4	3.4	2.3	2.3	3.4	7.0	3.0	6.7	2.0	3.5
45 時間超え 職員 (人)	82 人	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

・休日ごみ収集業務に対する対応、消防での各種災害対応等、多くの事務事業に対応するため、時間外勤務が恒常的となっています。

・45時間/月を超えた職員は令和2年度12月に1名発生しています。繁忙期等には1人に負担がかからないよう、職員一人一人の超過勤務時間を削減し、家庭と仕事の両立ができるよう努める必要があります。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 【対象 正規職員】

区分		部長級	課長級	副課長級	主幹・係長級	主任級以下
消防	令和元年度	0%	0%	0%	0%	5.0%
	令和2年度	0%	0%	0%	0%	5.0%
	令和3年度	0%	0%	0%	0%	4.7%

※事務局の正規職員に女性職員はいないため、消防本部のみ記載しています。

・現在在職している女性職員の勤続年数が短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、管理職についている職員はいません。

(5) 男女別の育児休業取得率状況 【対象 正規職員】

区分			平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務局	男	育児休業対象職員	1	0	1
		育児休業取得職員	0	0	0
		育児休業取得率	0%	0%	0%
消防	男	育児休業対象職員	7	6	5
		育児休業取得職員	0	0	0
		育児休業取得率	0%	0%	0%
	女	育児休業対象職員	0	0	0
		育児休業取得職員	0	0	0
		育児休業取得率	0%	0%	0%

※事務局の正規職員に女性職員はいないため、男性のみ記載しています。

・事務局、消防本部ともに対象職員がいましたが、取得率は0%となっています。対象者への案内は特に行っておらず、管理職や対象者を含め、職員の制度理解が足りていなかったことも一因として考えられます。制度理解不足により取得できないことがないように、制度周知により職員の意識向上を図る必要があります。

(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取得率及び平均取得日数

【対象 正規職員】

区分			平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務局	配偶者出産 休暇(2日)	対象職員	1	0	1
		取得職員	0	0	0
		平均取得日数	0	0	0
		取得率	0%	0%	0%
	育児参加休 暇(5日)	対象職員	1	0	1
		取得職員	0	0	0
		平均取得日数	0	0	0
		取得率	0%	0%	0%
消防	配偶者出産	対象職員	7	6	5

	休暇（2日）	取得職員	4	4	3
		平均取得日数	1.38	2.00	1.67
		取得率	57%	67%	60%
	育児参加休暇（5日）	対象職員	7	6	5
		取得職員	0	0	0
		平均取得日数	0	0	0
	取得率	0%	0%	0%	

・配偶者出産休暇については、事務局は0%、消防本部は近年50%以上の取得率で推移しています。それに対し、育児参加休暇は事務局、消防本部ともに0%でした。

これらの制度についても育児休業取得と同じく制度理解が足りていなかったことが一因として考えられます。配偶者の出産前から取得できる休暇ですが、配偶者の出産後に対象者を把握する場合があります、休暇案内が遅れてしまい、結果取得できないことにつながることも考えられます。配偶者の出産前から男性が育児に参加しやすくする取組が必要です。

（7）セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「南但広域行政事務組合職員のハラスメント防止に関する規程」により、総務課及び消防本部管理課に苦情相談窓口を設置していますが、制度の周知が十分ではありません。今後は制度の周知を行い、ハラスメントの有無等実態を把握し、引き続きハラスメントのない職場環境を整備する必要があります。

（8）年次休暇の取得状況

【対象 正規職員】

区分		平成30年度	令和元年度	令和2年度
事務局	職員数	5	5	5
	平均取得日数	17.7	17.5	16.6
	5日未満の職員数	0	0	0
消防	職員数	98	97	96
	平均取得日数	5.28	5.76	8.99
	5日未満の職員数	52	37	3

・事務局の平均取得日数は近年16日以上となっており、5日未満の職員数は0人です。消防の平均取得日数は近年5日以上となっており、令和2年度には平均取得日数8.99日と増加し、5日未満の職員数は3人と大きく減少しました。これは、新型コロナウイルス感染防止対策として、年次休暇取得により人員削減したことが大きな要因です。

○目標、取組

上記課題分析の結果、女性活躍推進及び次世代育成支援対策を推進するため、以下のとおり目標を設定します。

（1）女性職員の積極的採用

目標

- ・消防職員採用試験応募者に占める女性の割合を 10%とし、令和 8 年度までに消防職員に占める女性職員数を 3 人以上にすることを目指します。

取組

- ①女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報し、採用試験における女性応募者の増加を図ります。
- ②女性の更なる活躍の場を確保するため、必要となる女性用の仮眠室や備品等のハード面を整備します。

(2) 子育てしやすい環境の整備

目標

- ・配偶者出産休暇の取得率を 100%、育児参加休暇の取得率を 30%以上にします。

取組

- ①配偶者の出産を控える男性職員に対し「配偶者出産休暇（2日）」や「育児参加休暇（5日）」について庁内 LAN 等を活用、または個別周知し取得促進を図ります。
- ②所属長に対しても休暇制度の周知を図り、職場全体の意識改革を促進し、職員が休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- ③男性職員は、できるだけ配偶者の出産前に総務課または消防管理課に報告し、各種休暇や育児休業について周知しやすい環境をつくります。

(3) 家庭と仕事の両立による働きやすい職場環境の整備

目標

- ・年次休暇の平均取得日数を各所属で 10 日以上とするとともに、取得日数が 5 日未満の職員割合を 0%にします。
- ・超過勤務時間が 45 時間/月を超える職員を 0 人とします。

取組

- ①所属毎に、年次有給休暇を年間 10 日以上取得できるよう計画の作成と取得状況の管理を行います。
- ②所属長や当務隊長等は、特定の職員に業務が集中しないよう、複数担当制の導入や定期的な業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図ります。
- ③ゴールデンウィークやシルバーウィークの前後における年休の取得、また、月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせた年休の取得など、連続休暇の取得促進を図ります。
- ④掲示板等で、年次休暇取得や子の看護等特別休暇について周知し、職員が休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努め、取得促進を図ります。