

幡多広域市町村圏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 28 年 4 月 1 日
幡多広域市町村圏事務組合事務局
幡多広域租税債権管理機構
幡多広域消費生活センター

幡多広域市町村圏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、幡多広域市町村圏事務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. 女性の活躍の推進に向けた数値の状況把握、課題分析

①職員数

正職員 (単位：人)

部署	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度	H22 年度
事務局	9	9	9	9	9
租税債権管理機構	6	6	6	6	6
消費生活センター	0	0			
合計	15	15	15	15	15

嘱託職員 (単位：人)

部署	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度	H22 年度
事務局	2	2	2	2	2
租税債権管理機構	1	1	1	1	1
消費生活センター	3	3			
合計	6	6	3	3	3

臨時職員

(単位：人)

部署	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度	H22 年度
事務局	4	4	4	4	4
租税債権管理機構	1	1	1	1	1
消費生活センター	0	0			
合計	5	5	5	5	5

②職員の女性割合

正職員

(単位：人)

部署	H27 年度	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度
男性	14	15	15	15	15
女性	1	0	0	0	0
合計	15	15	15	15	15

嘱託職員

(単位：人)

部署	H27 年度	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度
男性	5	5	5	3	3
女性	1	1	1	0	0
合計	6	6	6	3	3

臨時職員

(単位：人)

部署	H27 年度	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度
男性	1	1	1	1	1
女性	4	4	4	4	4
合計	5	5	5	5	5

平成 27 年度においては、全体で女性職員は 1 名となった（幡多租税債権管理機構において 1 名）。幡多広域事務組合事務局において 9 名のうち 4 名の職員は各市町村から出向という形になっており平成 17 年度、平成 22 年度においては女性職員が出向していたが出向期間が終了した後は女性職員の採用はない。

臨時職員においては基本的に任期がある採用となっており、事務職においてはほとんどの場合女性を採用としている。

③職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

H26 年度における幡多広域事務組合事務局と幡多租税債権管理機構の平均時間

26 年	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人あたりの時間外勤務時間	0.03	0.06	0	0.01	0	0	0	0	0.03	0.04	0.03	0.12

*消費生活センターの相談員及び臨時職員を除く

④職員一人当たりの有給使用率

幡多広域事務組合事務局と幡多租税債権管理機構の平均時間

26 年	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
職員一人あたりの有給使用率	12.83	8.86	13.08	12.28	9.78	11.83	3.22	4.61	5.58	7.75	7.56	11.14

*幡多広域市町村圏事務組合のみ

④管理的地位にある職員に占める女性割合

幡多広域事務組合事務局と幡多租税債権管理機構の合計

	H27 年度	H26 年度	H25 年度	H24 年度	H23 年度
男性	1	2	2	2	2
女性	1	0	0	0	0
女性の割合	50%	0%	0%	0%	0%

⑤男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

平成 26 年度取得率 男性職員 0.0% 女性職員 0.0% 男女合計 0.0%

幡多広域において、産休の取得はなし。

*継続勤務年数においては派遣期間職員と職員とで継続年数の差異があるため、この項目において数値は計上せず。

考察

当広域組合においては職員数も少なく、採用も各市町村から数年に一度、派遣という形になるため、男女差を求める項目においては、極端な結果となっている。

一方、臨時職員においては、任期付採用ではあるが高い率において女性職員を採用となっている。

3.女性活躍の推進に向けた目標

①男性職員の育休行取得の促進

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、育児参加のための休暇の促進について、職員への周知を徹底するとともに、必要に応じて臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

②職員の時間外勤務の縮減

平成 28 年度より、職員の時間外勤務を短縮しその職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進する。

③職員の有給休暇の取得

平成 28 年度より、職員の有給休暇の取得を促進してその職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように推進する。