

君津郡市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(後期計画)

令和3年4月1日

君津郡市広域市町村圏事務組合管理者

1 はじめに

平成27年8月28日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が成立しました。この法律は、「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。」とし「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。」ことを目的としています。

「女性活躍推進法」第19条で、地方公共団体は、女性の活躍状況を把握、改善すべき事情を分析し、その把握分析を踏まえて数値目標や取組内容を内容とする「特定事業主行動計画」を策定し、公表することが求められています。

君津郡市広域市町村圏事務組合では、この規定を受け、平成28年度からの「君津郡市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「前期計画」という。)を策定いたしましたが、現行の「女性活躍推進法」が10年間の時限立法であること、当組合の前期計画期間が5年間となっていたことから、令和3年度からの5年間について、新たな「君津郡市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」(後期計画)を策定することとします。

2 これまでの取組状況・分析

(1) 前期計画の計画期間

平成28年度～令和2年度(5年間)

(2) 基本的数値

	H28	H29	H30	R1	R2
正職員数	39	38	34	33	31
うち女性職員	22	22	18	16	17
再任用職員数	2	3	4	3	2
うち女性職員	0	0	0	1	0
臨時職員数	15	13	11	12	13
うち女性職員	15	13	11	12	12
管理職員	5	5	5	4	4

各年度4月1日現在

※この計画における臨時職員についての各種数値は、令和2年度からは会計年度任用職員についての数値となります。

(3) 把握項目

① 採用した職員に占める女性職員の割合

	H28割合	H29割合	H30割合	R1割合	R2割合	平均
正職員	0.0%	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	70.0%
臨時職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	66.7%	93.3%

正職員及び臨時職員(会計年度任用職員)は児童発達支援センターへの採用が主であり、保育士などの専門職が中心となっています。このため、女性の採用割合が比較的高くなっています。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

H28	女性	男性	比較
正職員	13.3年	14.9年	-1.6年
臨時職員	1.9年	0.0年	1.9年

H29	女性	男性	比較
正職員	12.9年	12.5年	0.4年
臨時職員	2.7年	0.0年	2.7年

H30	女性	男性	比較
正職員	12.5年	8.0年	4.5年
臨時職員	3.4年	0.0年	3.4年

R1	女性	男性	比較
正職員	11.6年	8.1年	3.5年
臨時職員	5.3年	0.0年	5.3年

R2	女性	男性	比較
正職員	11.5年	5.1年	6.4年
臨時職員	5.4年	1.0年	4.4年

平均	女性	男性	比較
正職員	12.4年	9.7年	2.7年
臨時職員	3.7年	0.2年	3.5年

当組合は、職員のうち関係市からの派遣職員が占める割合が高く(令和2年度:正職員31名、再任用職員2名のうち、12名が関係市からの派遣職員)、派遣職員は数年で関係市に戻り、男性職員の割合が高いため(令和2年度:派遣職員12名のうち、11名が男性職員)、平均した勤続年数は女性のほうが多くなっています。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

H28	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
正職員	4:49	4:26	4:44	4:47	3:26	5:38	8:53	7:07	6:23	7:18	6:18	8:14	5:53
うち女性	5:47	5:08	5:26	5:42	4:08	6:35	12:44	8:30	8:08	7:57	7:30	10:19	7:06
うち男性	2:49	3:00	3:16	2:55	2:00	3:44	1:11	4:22	3:55	6:00	3:55	4:54	3:21
臨時職員	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:11	1:00	1:12	0:30	0:26	0:45	0:20

H29	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
正職員	6:48	5:18	5:49	5:56	4:11	5:58	9:37	7:03	7:58	6:58	6:11	10:11	6:42
うち女性	8:46	7:08	7:14	7:33	5:46	8:38	13:46	7:57	9:08	7:35	8:08	12:33	8:41
うち男性	3:42	2:00	3:18	3:00	1:06	1:18	1:24	6:30	7:00	6:18	2:30	6:00	2:47
臨時職員	0:00	0:00	0:00	0:00	1:52	2:09	2:46	4:51	1:26	0:00	0:00	0:00	1:18

H30	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
正職員	8:19	6:46	7:06	5:33	4:08	6:38	11:45	6:00	6:40	5:25	6:02	6:56	7:40
うち女性	10:45	9:24	8:18	7:21	5:18	8:03	15:13	7:30	8:53	6:53	7:04	8:34	8:13
うち男性	3:15	1:00	5:00	1:45	1:45	3:08	5:00	3:23	2:30	2:23	4:30	4:08	3:09
臨時職員	0:00	0:00	0:11	0:00	0:00	0:35	0:40	0:00	0:14	0:00	0:19	0:37	0:13

R1	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
正職員	9:21	12:33	15:52	15:31	12:45	13:55	22:31	15:19	14:52	17:31	16:16	16:12	15:13
うち女性	10:45	14:26	16:00	18:11	15:48	17:48	4:03	18:00	16:15	22:11	21:07	20:07	18:13
うち男性	6:53	9:13	15:40	10:46	7:20	7:00	12:40	10:33	12:26	9:13	7:40	9:13	9:53
臨時職員	0:00	0:00	0:10	0:00	0:54	1:05	1:54	0:00	0:05	0:25	0:00	0:00	0:22

R2	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
正職員	13:55	9:23	13:30	12:02	9:47	11:49	12:10	12:12	11:17	11:40	12:25	0:00	11:50
うち女性	17:35	11:00	13:56	15:28	13:35	15:17	13:56	13:17	12:49	16:38	18:14	0:00	14:42
うち男性	8:16	6:54	12:49	6:43	3:54	6:27	9:27	10:32	8:54	4:00	3:27	0:00	7:24
臨時職員	0:09	0:09	0:09	0:41	0:36	0:32	0:32	0:00	0:18	0:00	0:09	0:00	0:16

※令和2年度3月(令和3年3月分)は計画策定時点で集計できないため含まれていません。

平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
正職員	8:38	7:41	9:24	8:45	6:51	8:47	12:59	9:32	9:26	9:46	9:26	8:18	9:08
うち女性	10:43	9:25	10:10	10:51	8:55	11:16	16:44	11:02	11:02	12:15	12:24	10:18	11:15
うち男性	4:59	4:25	8:00	5:02	3:13	4:19	5:56	7:04	6:57	5:34	4:24	4:51	5:24
臨時職員	0:01	0:01	0:06	0:08	0:40	0:52	1:12	1:10	0:39	0:11	0:10	0:16	0:27

時間外勤務手当の支給対象された正職員(男女別)及び臨時職員の平均超過勤務時間です。5年間の平均で10月が一番多くなっており、全体的に女性の方が多い傾向にあります。これは児童発達支援センターにおける保育士等の超過勤務時間が多い傾向であることを示しており、超過勤務時間を減らす取組として、必要に応じた会計年度任用職員の採用を予定しています。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(課長相当職以上)

	H28割合	H29割合	H30割合	R1割合	R2割合	平均
課長相当職以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

前期計画で、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を10%以上とすることを目標としておりましたが、目標達成できておらず、管理的地位にある女性職員の確保・育成が今後の課題であるといえます。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	H28割合	H29割合	H30割合	R1割合	R2割合	平均
係長相当職	71.4%	61.5%	66.7%	63.6%	54.5%	63.5%
課長補佐相当職	33.3%	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%	18.3%
課長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
部局長・次長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、役職に就いていた職員の退職に伴い減少傾向にあり、管理的地位にある職員の場合と同じく、女性職員の確保・育成が今後の課題であるといえます。

⑥ 男女別の育児休業取得率

H28	正職員	臨時職員
女性	100%	—
男性	—	—

H29	正職員	臨時職員
女性	100%	—
男性	—	—

H30	正職員	臨時職員
女性	100%	—
男性	—	—

R1	正職員	臨時職員
女性	100%	—
男性	0%	—

R2	正職員	臨時職員
女性	100%	—
男性	0%	—

平均	正職員	臨時職員
女性	100%	—
男性	0%	—

育児休業取得の対象となる3歳未満の子どもを養育している女性の正職員は、いずれも育児休業を取得しています。令和元年度から男性の正職員で育児休業取得の対象となる職員がおりますが、育児休業は取得していない状況です。

⑦ 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

	H28	H29	H30	R1	R2	平均
正職員	33.3%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	11.7%
臨時職員	—	—	—	—	—	—

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は低い状況となっています。

(4) 考察

本組合は、女性職員が半数を超えていますが、女性の課長相当職が存在していません。役職に就いていた職員が退職したこともあり、課長相当職に就ける経験年数のある職員がいないことが原因です。

将来的に管理的地位にある職員となることを想定しての業務従事や、各種研修への参加等を考慮していくことが必要になります。

また、超過勤務時間の減少や、家庭と仕事との両立を可能とする支援、職場における女性職員への理解を深める等の対策を行い、将来的に安心して働くことのできる環境を整備していく必要があります。

3 後期計画における目標

(1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

(2) 数値目標

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を10%以上とすることを、前期計画に引き続き数値目標とします。

(3) 取組内容

・将来的に管理的地位(課長相当職)となることを想定して、まずは係長相当職、課長補佐相当職への女性職員の起用を目指します。

令和3年度には課長補佐相当職へ1名起用を行いました。

なお、関係市からの派遣職員については、管理的地位(課長相当職)の女性職員の派遣要望を検討していくようにします。

・係長相当職、課長補佐相当職、課長相当職向けの研修(自治研修センター研修等)への参加を、必要な時期に行えるよう予定します。

・超過勤務時間の減少のため、必要に応じた会計年度任用職員の採用を行います。

令和3年度には、保育補助の会計年度任用職員の採用を予定しています。

・家庭と仕事との両立を可能とするため、休暇の取得を推進できるような職場づくりを目指します。

・職場における女性職員への理解を深めるため、子育て関係等の情報を取得したときは組合内部に周知します。