

# 最上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

令和7年 4月 1日

最上広域市町村圏事務組合理事長

最上広域市町村圏事務組合議会議長

最上広域市町村圏事務組合教育委員会

最上広域市町村圏事務組合監査委員

最上広域市町村圏事務組合消防長

## I. 目的

最上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、最上広域市町村圏事務組合理事会、最上広域市町村圏事務組合議会、最上広域市町村圏事務組合消防本部及び消防署、最上広域市町村圏事務組合教育委員会が策定するものである。女性の職業生活における活躍を推進し、もって男女の人権が尊重され、人材の多様性を生かして男女の別を問わず職員が生き生きと働けるような職場環境を目指す。

## II. 計画期間

法は、令和8年3月末日までの時限立法であることから、本計画は後期の計画として、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とする。

## III. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課に設置し、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・評価等について協議を行うこととする。

## IV. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組みと数値目標

### 1. 女性職員の活躍に関する状況把握及び課題分析

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、本組合の全部局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、前期計画期間に対する改善すべき状況について分析を行った。

#### ①職員の採用

##### ●過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

(単位：人)

区分	採用年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		合計	
	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般行政職	男	22	2	0	0	0	0	15	2	0	0	37	4	
	女	13	0	0	0	0	0	7	0	0	0	20	0	
消防職	男	25	4	33	3	0	0	0	0	0	0	58	7	
	女	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
計	男	47	6	33	3	0	0	15	2	0	0	95	11	
	女	13	0	1	0	0	0	7	0	0	0	21	0	

※令和5年度採用者の採用試験は2回実施したため、2回の合計。

すべての部局においてより多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要な事項となってくる。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性合格者の拡大に向け、まずは女性の受験希望者を拡大するために、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動等を行う必要がある。

#### ●職員の女性の割合（令和6年4月1日現在）

区分	職員数 (人)	うち女性 (人)	女性職員比率 (%)
一般行政職	111	4	36.36
消防職	117	0	0.00
計	128	4	3.13

※派遣職員及び短時間勤務職員は含まない。

※教育職については、山形県教育委員会による人事のため含まない。

一般行政職においては、過去5年間で採用者数が少ないこともあるが、男性のみの採用となっている。消防職においては会計年度任用職員以外の女性職員が不在であることにより、全部局における女性職員の割合が非常に少なくなっている状況にある。

その背景には、職員数全体の9割以上を占める消防職において女性の採用試験受験者が極端に少なく、採用までに至る女性がいない状況となっていることにより、結果的に職員全体に占める女性職員の割合が低くなっていることが考えられる。

#### ②配置・育成及び評価・登用

#### ●役職別在職状況（令和6年4月1日現在）

区分	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
理 事 会 部 局	管理職	1	100.0
	課長補佐級	2	0.0
	主査・係長級	1	100.0
	主任・主事級	7	28.6
	小計	11	36.4
消防部局	管理職	8	0.0
	支署長・課長補佐級	14	0.0
	支署長補佐・主査・係長級	20	0.0
	主任・副士長・消防士級	75	0.0
	小計	117	0.0
合計		128	3.1

※派遣職員及び短時間勤務職員を含まない。

※教育職については、山形県教育委員会による人事のため含まない。

本組合の理事部局において管理職級に1名、主査・係長級に1名、主任・主事級に2名の女性職員がいるが、職員の割合としては男性職員が多いという状況にある。女性職員の育成や採用を計画的に実施していく、現在の水準を維持していくことが必要である。

消防部局においては、女性職員は不在であり、採用試験周知の段階から計画的に取り組む必要がある。

女性職員が働きやすい職場にすることが意欲の向上やキャリア形成につながると考えられる。女性職員への職域拡大はもちろんのこと、各個人に併せたキャリア形成や休暇の取得、ハラスメントの防止など女性の能力を最大限に活かす職場作りが重要である。また、これらの職場づくりは、女性職員に限らず、性別に関係なく全ての職員にとっても同様に重要である。

### ③勤務時間及び休暇

#### ●年次休暇の平均取得時間（令和6年実績）

区分	全職員	うち男性職員	うち女性職員
理事会部局	9日7時間	7日5時間	14日3時間
消防部局	10日1時間	10日1時間	—
全体	10日1時間	10日0時間	14日3時間

※会計年度任用職員を含まない。

※教育職については、山形県教育委員会による人事のため含まない。

年次休暇の取得について、令和元年度より1年間に最低5日の取得を全職員に周知し、達成を目指してきた。

理事会部局は年次休暇の平均取得時間が9日7時間となっている。男性職員の平均と女性職員の平均を比較すると女性職員のほうが休暇を取得している。

消防部局は男性職員のみであり、令和6年実績は令和5年実績と比較しほぼ横ばいである。おおよそ全員が1年間に5日の取得を達成し、10日1時間となった。

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

また、不妊治療に関する休暇について、令和4年1月1日から条例において整備しているものの、未だ不妊治療に対する周囲の理解が不十分であったり、フォローワー体制が整備されていないことも男女双方の職員の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて勤務時間の適正化を図り、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う職場環境を構築していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織力を高めることにも貢献するものであることから、個人個人のこれまでの価値観・意識を改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

④家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

●男女別の育児休業取得状況（令和5年度／全部局）

区分	育児休業対象者 (人)	育児休業取得者 (人)	取得率 (%)
男性職員	36	0	0.0
女性職員	0	0	0.0
男女合計	36	0	0.0

※会計年度任用職員を含まない。

※育児休業対象者の数は令和5年度に3歳未満の子がいた職員数。

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

（令和5年度／全部局）

区分	取得対象者 (人)	取得者 (人)	取得率 (%)
配偶者出産休暇	13	9	69.2
育児参加のための休暇	15	6	40.0

※取得対象者の数は令和5年度に休暇を取得する要件を満たしていた職員数。

男性職員の配偶者出産休暇取得率は69.2%であり、育児参加休暇取得者は対象者の40.0%、育児休業取得者については実績がない状況となっている。

計画策定時から男性の育児休業取得者の実績がなく、その要因として、男性職員の9割が消防職員であり、交代勤務であることが考えられる。育児休業法等の改正に伴い、条例、規則等の改正を行い、育児休業対象職員への制度の説明や取得意思確認等を行うよう令和4年4月1日から施行しているが、より一層の周知の徹底及び取得しやすい環境の整備が必要である。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風潮も残っている状況がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することが予想される。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時において、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

## 2. 女性の活躍推進に向けた今後の取組及び数値目標

### ①職員の採用

#### 《具体的な取り組み》

○地域内外の大学や短大、専門学校、高等学校等のインターンシップ制度による女子学生の職場体験の積極的な受け入れ等により、職務・職員の魅力等を伝えるとともに、女性が活躍できる場であることを広報する。

○女性職員との意見交換等により、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

#### 《数値目標》

○計画期間の各年度において、一般行政職の受験者総数に占める女性割合が 40 % を下回ることのないようにする。

○計画終了時までに、消防職の女性受験者数を増加させる。

○計画終了時まで、職員に占める女性割合 3 % 以上を維持する。

### ②配置・育成及び評価・登用

#### 《具体的な取り組み》

○出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

○ハラスメント相談窓口を開設し、ハラスメントの防止を徹底する。

○女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

○女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

○係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

#### 《数値目標》

○計画終了時までに、理事会部局における係長相当職以上の女性の割合を 30 % 以上とする。

### ③勤務時間及び休暇

#### 《具体的な取り組み》

○職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

○残業時間の削減を図り、早期退庁を勧奨する。

○引き続き年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

○勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

○ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに努める。

#### 《数値目標》

○計画終了時までに、年 5 日以上の有給休暇取得率を 100 % にする。

○計画終了時までに、年次休暇の平均取得時間を 15 日以上にする。

#### ④家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

##### «具体的な取り組み»

- 組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画意識の啓蒙を図る。
- 出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を図る。
- 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。
- 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

##### «数値目標»

- 計画終了時までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。
- 計画終了時までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を70%以上にする。
- 計画終了時までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を5%以上にする。

(用語の解説)

●イクメン

育児に積極的な男性。

●イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。