

## 吉川松伏消防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

### はじめに

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。女性活躍推進法において、政府は女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を定め、当該基本方針に即した事業主行動計画の策定に関する指針を策定されました。吉川松伏消防組合の機関は、次のとおり当該事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定し、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、あらゆる段階において取組を進めていくものとする。

平成28年4月1日

吉川松伏消防組合管理者

吉川松伏消防組合消防本部消防長

吉川松伏消防組合議会議長

吉川松伏消防組合代表監査委員

吉川松伏消防組合公平委員会

吉川松伏消防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「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、吉川松伏消防組合管理者、吉川松伏消防組合消防本部消防長、吉川松伏消防組合議会議長、吉川松伏消防組合代

表監査委員、吉川松伏消防組合公平委員会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38年3月31日までの10年間とし、概ね5年を目途に、必要に応じて見直しを行うものとする。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

吉川松伏消防組合では、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に係る事務を消防本部総務課で事務を主管し、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。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法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、吉川松伏消防組合管理者、吉川松伏消防組合消防本部消防長、吉川松伏消防組合議会議長、吉川松伏消防組合代表監査委員、吉川松伏消防組合公平委員会において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。なお、この目標は、吉川松伏消防組合管理者、吉川松伏消防組合消防本部消防長、吉川松伏消防組合議会議長、吉川松伏消防組合代表監査委員、吉川松伏消防組合公平委員会において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った結果、内閣府令第2条第1号から第7号に掲げる項目とする。ただし、議会、監査委員及び公平委員会は併任により職員を任用していることから、状況の把握は消防本部とする。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成26年4月1日から平成27年3月31日

採用者数 (人)	男性 (人)	女性 (人)	比較
4	4 (100%)	0 (0%)	△4 (△100%)

平成26年4月1日から平成27年3月31日の採用した職員に占める女性職員の割合は0%であることから、採用する職員に占める女性職員の割合10%以上を目標に設定する。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

平成27年4月1日現在

	男性 (割合)	女性 (割合)	差異 (割合)
職員数 (人)	147 (98%)	3 (2%)	△144 (△96%)
継続勤務年数 (年)	13.5	14.3	0.8

平成27年4月1日現在における平均した継続勤務年数の男女の差異は0.8年であることから、著しい差異が生じないよう現状維持を目標に設定する。また、性差なく勤務環境、制度を起因とする離職率を0%に目標を設定する。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年月	男性 (時間)	女性 (時間)	比較
平成26年4月	12.5	3.3	△9.2
平成26年5月	11.3	1.0	△10.3
平成26年6月	6.8	0.7	△6.1
平成26年7月	5.7	4	△1.3
平成26年8月	6.3	0	△6.3
平成26年9月	7.6	0.3	△7.3
平成26年10月	7.0	0.7	△6.3
平成26年11月	6.4	2.3	△4.1

平成26年12月	4.8	0.3	△4.5
平成27年1月	4.1	1.3	△2.8
平成27年2月	4.3	0.7	△3.6
平成27年3月	4.2	1.3	△2.9
平均	6.8	1.3	△5.5

平成26年度中における職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間においては、消防職員における交替制勤務職員の割合や概ね災害対応に因るものであり、また、男性より女性の超過勤務時間が少ない結果となっているが、男女問わず、災害対応に因るもの以外の事務的業務などの超過勤務削減を目標に設定する。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在

職員数(人)			
150	うち管理職員数		
	男性(割合)	女性(割合)	比較
	22(18.7%)	0(0%)	△22(△18.7%)

平成27年4月1日現在における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は0%であり、年齢構成などによるところではあるが1.5%以上を目標に設定する。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

平成27年4月1日現在

職位等	男性(割合)	女性(割合)	比較
消防長(人)	1(100%)	0(0%)	△1(△100%)
次長級(人)	2(100%)	0(0%)	△2(△100%)
課長級(人)	6(100%)	0(0%)	△6(△100%)
課長補佐級(人)	13(100%)	0(0%)	△13(△100%)
係長級(人)	41(100%)	0(0%)	△41(△100%)

主任（人）	17（89%）	2（21%）	△15（△68%）
主事（人）	67（99%）	1（1%）	△66（△98%）
	147（98%）	3（2%）	△2（△96%）

平成27年4月1日現在における各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は係長以上において0%であり、年齢構成などによるところではあるが係長級を2%以上、課長補佐級以上となる管理職を1.5%以上に目標を設定する。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年4月1日から平成27年3月31日

	男性	女性	比較
対象者（人）	30	1	—
取得者（人）	0	0	0
取得率（%）	0	0	0
取得期間（月）	0	0	0
平均取得期間（月）	0	0	0

※ 3歳に達する日までの子を養育している職員を対象者としたもの

育児休業の承認を受けようとする職員の意向を踏まえるものとするが、男性における対象者に対する取得率が0%であることから取得率10%以上を目標に設定し、女性においては取得期間12月以上の取得率100%を目標に設定する。

(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及び平均取得日数

平成26年4月1日から平成27年3月31日

	男性	備考
対象者（人）	12	期間内に妻の出産があった者を対象
取得者（人）	11	期間内に休暇を取得した者
取得率（%）	91.7	
取得日数	55	

平均取得日数	5.0	
--------	-----	--

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は高い割合であるが、現状以上の取得率100%を目標に設定し、平均取得日数8日を目標に設定する。

#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

上記3女性職員の活躍の推進に向けた数値目標で掲げた数値目標その他の目標に向け、次に掲げる取組を実施する。なお、この取組は、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

##### (1) 採用の取組

近年における女性職員の割合、採用した職員に占める女性職員の割合が低い率で推移している。このことから、採用試験実施における募集要項、当組合ホームページなどの周知において、消防組合における女性職員の活躍や仕事と子育てにおけるコメントの紹介など、女性が活躍できる職場であることを広報し、女性受験者の拡充に取り組む。

また、採用においては競争試験によるものであるが、選考において差がない場合は、現在の女性職員割合など消防組合職員構成の観点から女性職員を優先し採用を行う。

##### (2) 施設環境の取組

吉川松伏消防組合は、吉川消防署、南分署及び松伏消防署の3つの消防庁舎施設により、消防業務活動を行っている。松伏消防署においては、女性職員が交替制勤務をするために必要となる女性仮眠室、浴室等の設備がない状況である。女性が活躍できる職場であるためには、消防庁舎施設において不備がなく、組織の活性化及び勤務意欲の向上を図るための人事異動配置などにおける制限をなくす必要がある。このことから、松伏消防署における女性職員が交替制勤務をするために必要となる設備を整え、女性が活躍できる職場環境の構築に取り組む。

##### (3) 育児休業、休暇等の取組

吉川松伏消防組合の過年度における女性職員の育児休業取得率は高い割合であるものの、

現在までにおける男性職員の育児休業取得率は著しく低い割合で推移している。育児休業においては、休業、短時間勤務及び部分休業の制度がある。職員の仕事と家庭の両立志向に柔軟に対応するため、採用募集期、採用期など更なる育児休業制度の周知、取得希望時における人事管理部局である総務課が相談窓口となり所属課署長との調整など、組織全体で育児休業等取得希望者を支える風土を醸成する。また、育児休業制度と同様に配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、年次有給休暇などの取得向上や定時退庁、ノー残業DAYなどの取組を推進し、職員の仕事と家庭の両立を支援する。