

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30年4月

相楽中部消防組合

目 次

はじめに	1
1 計画期間	1
2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
3 女性職員の活躍に関する状況把握及び課題分析	
(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
(2) 継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）	3
(3) 時間外勤務の状況	3
(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	4
(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	4
(6) 男女別の育児休業取得率	5
(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	5
4 目標	
【目標1】	5
【目標2】	5

はじめに

我が国の女性の就業率は、年々増加してきているものの、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、出産を機に離職する女性は依然として多い状況にあります。また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は、諸外国と比べて低い水準にとどまるなど、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが現状です。

こうした状況の中、政府は2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%程度とする目標の達成に向け、様々な積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を講じることとしており、これまでも女性の継続就業や再就職支援等の取組に努める一方、各事業主におけるポジティブ・アクションは、あくまでも自主的取組として位置付けられてきました。

このように自主的取組に委ねられてきたポジティブ・アクションの実効性をさらに高めるため、女性の活躍の場の提供主体である事業主に対し、女性の活躍に関する状況の把握や課題の分析、行動計画の策定、情報公表の義務付け等を規定する、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「法」といいます)が平成27年9月に施行されました。

この法の中で、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と位置付けられ、女性の職業生活における活躍を推進するための計画(特定事業主行動計画)を定めるよう求められていることから、相楽中部消防組合においても一事業主として、「相楽中部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」を策定し、組織全体で女性職員の職業生活における活躍を推進していきます。

平成30年3月

相楽中部消防組合管理者 河井 規子

相楽中部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

平成30年4月1日
相楽中部消防組合管理者

相楽中部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「法」という。）第15条に基づき、相楽中部消防組合管理者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30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

相楽中部消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次のとおり体制を整備します。

(1) 相楽中部消防組合消防本部総務課を中心に本計画の策定・変更、取組みの実施状況把握・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、職員への情報提供等を実施していきます。

(2) 本計画については、各年度において状況把握をした結果、社会情勢や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の修正、見直し等を図り公表していきます。

3 女性職員の活躍に関する状況把握及び課題分析

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、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、豊かで活力ある社会を実現することを目的とし、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、相楽中部消防組合において、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、改善すべき事情について分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(平成25年度から平成29年度)

職業	性別	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
		人数	割合								
消防吏員	男性	3	100%	8	100%	4	100%	8	100%	4	100%
	女性	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	合計	3	100%	8	100%	4	100%	8	100%	4	100%

[分析結果]

状況分析の結果、採用者に占める女性職員の割合は0パーセントでした。これまでの採用試験において、女性受験者数が少ない状況であり、採用に至る割合についても非常に低くなります。採用の前提となる採用試験の女性受験者数を増加させるための取り組みが必要となります。

(2) 継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

(平成25年度から平成29年度)

離職者の 勤続年数	平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
5年以下	0%	0%	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%
6年～10年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
11年～15年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
16年～20年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
21年～25年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
26年以上	100%	0%	100%	0%	89%	0%	100%	100%	100%	100%

[分析結果]

状況分析の結果、平成29年度現在女性職員（消防吏員）は0人で、早期離職者はいない状態ですが、一般に女性が出産・育児を契機に離職してしまう傾向があるため、女性が出産・育児等で離職しないために家族の協力はもとより、職場においても協力する体制が必要となります。また想定される出産・子育てに伴う女性の休業等に対し、継続的に消防力を維持できるよう職員の確保をしなければなりません。今後は想定される休業者等を踏まえた職員定数を検討していく必要があります。

(3) 時間外勤務の状況

(平成29年4月から平成29年12月)

時間

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性	6.5	10.2	5.9	6.6	8.9	8.1	9.4	11.1	12.1	13.7	11.7	8.7	9.5
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

全体	6.5	10.2	5.9	6.6	8.9	8.1	9.4	11.1	12.1	13.7	11.7	8.7	9.5
----	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	-----	-----

[分析結果]

状況分析の結果、今後も特定の職員に業務が集中しないよう、事務分担の見直しを適宜行うとともに、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を検討していく必要があります。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(平成29年4月1日現在)

対象管理職人数	男性		女性	
	人数	割合	人数	割合
	130人	100%	0人	0%

[分析結果]

状況分析の結果、平成29年度現在女性職員（消防吏員）は0人で、現在は管理的地位にある女性職員はいない状態です。今後、女性を含めた登用をどう進めるかが課題となります。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(平成29年4月1日現在)

役職		女性		男性	
職名	人数	人数	割合	人数	割合
消防長	1人	0人	0%	1人	100%
次長	4人	0人	0%	4人	100%
署長	1人	0人	0%	1人	100%
課長	2人	0人	0%	2人	100%
副署長	1人	0人	0%	1人	100%
主幹	3人	0人	0%	3人	100%
所長	5人	0人	0%	5人	100%
課長・所長補佐	19人	0人	0%	19人	100%
係長	21人	0人	0%	21人	100%
主査	15人	0人	0%	15人	100%
主任	29人	0人	0%	29人	100%
主事	29人	0人	0%	29人	100%

[分析結果]

状況分析の結果、平成29年度現在女性職員（消防吏員）は0人で、係長・主査以上の役職に女性職員はいない状態です。今後、女性を含めた登用拡大に向けての取組みが課題となります。

(6) 男女別の育児休業取得率
(平成29年度中)

職種	性別	平成29年度
消防吏員	男性	0%
	女性	0%

[分析結果]

状況分析の結果、平成29年度現在女性職員（消防吏員）は0人で、女性の該当職員はいません。一方で男性職員にあっても取得率は0%であることから、男女問わず、今後も利用しやすい制度づくりが課題といえます。

(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
(平成29年度中)

休暇名	取得率
妻の出産（上限2日）	0%
育児参加（上限5日）	0%

[分析結果]

状況分析の結果、妻の出産、育児参加ともに休暇取得率が0%となっています。男性職員の休暇取得率向上に向けた取組みを進めていく必要があります。

4 目標

【目標1】

平成35年度までに、採用試験の受験者総数に占める女性受験者数の割合を8%以上にします。

[取組み内容] 採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、ホームページや管轄内市町村広報を活用し、女性が応募しやすい募集活動に努め、女性が採用試験に参加しやすい環境を整備します。仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。

【目標2】

平成35年度までに、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30%以上にします。

[取組み内容] 出産を控えている全ての男性職員に対し、育児参加のための休暇が取得できるよう職場環境を整備します。