

女性職員の活躍の推進に基づく 特定事業主行動計画

前期計画（平成 28 年度～平成 32 年度）

富士山南東消防組合

女性職員の活躍の推進に基づく特定事業主行動計画

富士山南東消防組合
管 理 者
消 防 長

富士山南東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 条に基づき策定する特定事業主行動計画です。

現状把握、課題分析を踏まえ、富士山南東消防組合の課題解決に向けた計画期間、数値目標、取組内容等を明記した行動計画を策定します。

1 計画期間

法は、平成 28 年度から平成 37 年度までの時限立法であるため、本計画は平成 37 年度までを計画期間とし、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間で前期として計画を実施します。

2 対 象

本計画の対象は、富士山南東消防組合の消防職員及び富士山南東消防組合構成市町からの派遣職員である事務職員を対象とするものです。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

富士山南東消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課が主管となり、消防長、次長、各所属長において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・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しています。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、消防本部各課、各署所において、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い、課題分析の結果、平等取扱の原則及び成績主義の原則を前提に、女性職員の活躍を推進するため数値目標を設定します。

(1) 状況把握

内閣府令第2条に基づき、指定の7項目を把握します。

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

① 採用した職員に占める女性職員の割合

現状では職員採用試験において、男女の差異なく試験を実施しているが、女性の応募者がいない年や、受験しても試験に合格しない状況が見られます。

ここで示す数値は、消防広域化前に構成市町での受験者数の合算となります。

ア. 採用試験受験者の総数に占める女性の割合（平成25・26年度実施）

	平成25年度実施		平成26年度実施	
	人数	割合	総数	割合
男性	133	97.8%	105	98.1%
女性	3	2.2%	2	1.9%
合計	136	100%	107	100%

イ. 採用した職員に占める女性職員の割合（平成26年度採用者）

職種	総数	男性	女性
消防吏員	13	12	1(7.7%)

ウ. 職員に占める女性職員の割合（平成26年4月1日現在）

	消防職員	
	人数	割合
男性	239	98.8%
女性	3	1.2%
合計	242	100%

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

富士山南東消防組合では、在職する職員のうち女性職員の勤務年数が短く見えますが、男性職員の職場と思われていた消防職に女性が就職してからまだ年数が浅いこと、また結婚を期に退職してしまうケースも有ったことから、女性職員の勤務年数が短くなっていると考えられます。

職員の平均継続年数状況

所属	全体		男性		女性	
	人数 (人)	勤務年数 (年)	人数 (人)	勤務年数 (年)	人数 (人)	勤務年数 (年)
消防本部・ 消防署	242	17.1	239	17.3	3	1.8

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

超過勤務時間は、組織全体の平均で月 14 時間となりますが、各課、各署によって業務が異なるため時間差が生じています。

概ね、年度末から年度初めの時期及び予算編成時期に超過勤務時間の増加傾向が見られます。また、署所に勤務する職員は、消防、救急等の災害出動に対応するため、年間を通じて超過勤務が発生していますが、男女で大きな差は生じていません。

ア. 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

性別	人数	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	239	15	28	10	14	8	16
女性	3	8	21	8	12	4	11

性別	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
男性	16	18	21	24	12	12	16
女性	6	8	17	20	8	5	12

イ. 年次有休等の取得率（平成 26 年度）

男性			女性			全体		
人数 (人)	平均 取得日 (日)	取得率 (%)	人数 (人)	平均 取得日 (日)	取得率 (%)	人数 (人)	平均 取得日 (日)	取得率 (%)
239	9.0	21.9	3	11.0	32.1	242	9.0	22.0

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

現在、富士山南東消防組合では女性で管理的地位にいる職員は居りません。

これは、今まで定年まで勤務した女性職員がおらず、現在3人の女性職員が在籍しているものの、一番の年齢の高い職員が20代後半で、女性職員の採用に関して歴史が浅い状況にあるため、管理的職員の登用までに至っていません。今後、現在の女性職員が引き続き勤務しても、女性職員が管理的地位となるにはしばらく年数を要することになることが考えられます。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

現在、富士山南東消防組合で勤務する女性職員で、係長以上の役職に就いている者はありません。今後、多くの経験を経て段階的に係長以上への役職に就いていくことが望まれます。

平成26年度における年齢層別職員数の状況

年齢層	全体 (人)	男性 (人)	女性 (人) (割合)
56-60歳	29	29	0 (0.0%)
51-55歳	22	22	0 (0.0%)
46-50歳	18	18	0 (0.0%)
41-45歳	34	34	0 (0.0%)
36-40歳	32	32	0 (0.0%)
31-35歳	25	25	0 (0.0%)
26-30歳	39	39	0 (0.0%)
21-25歳	40	37	3 (3.8%)
18-20歳	3	3	0 (0.0%)
全体	242	239	3 (1.2%)

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成26年度における育児休業を取得している職員の状況

性別	対象者	取得者	取得率	取得期間
男	15	0	0	0
女	0	0	0	0

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日数

平成 26 年度中、男性職員で配偶者出産のための休暇取得率は高く取得できていますが、育児参加のため休暇を取得する者はおりませんでした。

対象者	取得者	取得日数	取得率	平均日数
a	b	C	b/a	C/b
15	14	28	93.3	2

(2) 課題の分析

状況把握の結果、富士山南東消防組合の課題は次の項目があげられます。

- ① 採用試験受験者の女性の割合が低い。
- ② 職員の超過勤務時間が多く、超過勤務も不規則である。
- ③ 男性職員の育児休業取得率が低い。

(3) 数値目標

(2) の課題解決に向け、次の数値目標を定めます。なお、平成 3 7 年度に向けた目標は、平成 3 2 年度までの成果を踏まえ、新たに設定します。

- ① 女性の受験者数を平成 26 年度の実績「2%」から「5%以上」にする。
また消防職員に占める女子職員の割合を現在の「1.2%」から「3%」まで引き上げる。
- ② 高齢化により救急出動等の出動件数増加が懸念されますが、平成 3 2 年度までに、平均超過勤務時間を平成 2 6 年度の実績（月平均 1 4 時間）から月 1 2 時間以下となるよう努める。
- ③ 平成 3 2 年度までに、男性職員の育児休業の取得者を、年間 1 人以上取得できるよう努める。

5. 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

(3)で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を行っていきます。

① 採用関係

平成28年度から大学、高等学校、救急救命士養成大学及び救急救命士養成専門校等に女性職員が活躍できる職場であることを広くPRし、受験者数を増やしていく。

② 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

育児休業、育児短時間勤務等出産や育児参加のための休暇制度について、職員に周知し、仕事と家庭の両立を支援する制度を活用しやすい職場環境を作るよう努めるとともに、各制度の利用時に必要となる手続き等円滑な制度活用を支援する。

③ 長時間勤務の是正

毎週水曜日の「ノー残業デー」を徹底する。

職場内での情報共有を図り、担当職員が不在でも対応ができるよう体制を整える。

6. おわりに

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ためには、活躍の場となる事業主の役割が重要となります。

本計画を推進するため、仕事と子育ての両立をより一層推進し、職員ひとり一人が子育てしやすく、安心して働き続けられることができる職場環境の実現に努めて参ります。