

女性職員の活躍の推進に基づく 特定事業主行動計画

後期計画 （令和3年度～令和7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 19 条の規定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

後期計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 3 1 日までとします。

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

- (1) 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。
- (2) 全職員に対し、本計画を周知するとともに、女性職員の活躍推進に関する情報提供を実施します。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 19 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8項目に1項目を加えた計9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
- ⑧ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- ⑨ 採用試験の受験者に占める女性の割合

①採用した職員に占める女性職員の割合

ここで示す数値は、前期計画（平成28年度～令和2年度実施）の実績値となります。

ア. 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	総数（人）	男性（人）	女性（人）	女性の割合（％）
消防吏員	36	34	2	5.6

イ. 職員に占める女性職員の割合

該当年 (4月1日時点)	消防職員数（人）	女性の人数（人）	女性の割合（％）
平成28年	242	4人	1.7
平成29年	248	4人	1.6
平成30年	249	5人	2.0
令和元年	248	5人	2.1
令和2年	250	5人	2.0

②平均した継続勤務年数の男女の差異

在職する職員のうち女性職員の勤務年数が短いですが、女性職員が就職してからまだ年数が浅いことが要因です。

職員の平均継続年数状況 (令和3年3月31日現在)

所属	全体		男性		女性	
	人数 (人)	継続年数 (年)	人数 (人)	継続年数 (年)	人数 (人)	継続年数 (年)
消防本部 ・消防署	250	16.5	245	16.7	5	7.0

③職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

超過勤務時間は、組織全体の平均で月4.9時間となりますが、各課、各署所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。

	全職員 (時間)	男性 (時間)	女性 (時間)
令和元年度	4.9	4.9	4.9

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おりません。

これは、今まで定年まで勤務した女性職員がおらず、現在5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30代前半で、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。

令和2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	15	15	0（0.0%）
51－55歳	21	21	0（0.0%）
46－50歳	35	35	0（0.0%）
41－45歳	33	33	0（0.0%）
36－40歳	25	25	0（0.0%）
31－35歳	37	35	0（5.4%）
26－30歳	51	49	2（3.9%）
21－25歳	24	23	1（4.2%）
18－20歳	9	9	0（0.0%）
全体	250	245	5（2.0%）

⑥育児休業取得状況

育児休業取得対象者のうち、育児休業を取得している職員はおりません。

該当年度	対象職員数（人）	育児休業取得者数（人）
平成28年度	7	0
平成29年度	16	0
平成30年度	21	0
令和元年度	14	0

⑦男性職員の配偶者出産休暇取得率

令和元年度までで、配偶者出産休暇の取得率は高い割合で推移しています。

該当年度	対象者（人） A	取得者（人） b	取得率（%） b/a
平成28年度	18	10	55.6
平成29年度	16	11	68.8
平成30年度	21	17	81.0
令和元年度	14	11	78.6

⑧ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメントを含む職場でのハラスメント等を撲滅するために、様々な職員研修を実施するとともに、庁内イントラネットにて注意喚起を行います。また相談員を設置し職場の監視、職員からの相談・通報の窓口など、ハラスメントの抑止力として機能することでハラスメントを未然に防止し、良好な職場環境づくりを目指します。

⑨採用試験受験者に占める女性の割合

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ますが、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。

実施年度	総受験者数（人）	女性の受験者数（人）	女性の割合（％）
平成 28 年度	50	1	2.0
平成 29 年度	61	5	8.2
平成 30 年度	28	1	3.6
令和元年度	28	1	3.6
令和 2 年度	27	0	0

（２）前期計画の進捗と今後の課題分析

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挙げられます。

- 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）で掲げた課題の解決に向け、次の数値目標を定めます。

- ① 女性の受験者数を前期計画に引き続き「５％以上」にする。
また消防職員に占める女性職員の割合を現在の「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、令和 7 年度までに、平均超過勤務時間を令和元年度の実績（月平均 5.6 時間）から月 5 時間以下となるよう努めます。

- ③ 前期計画の数値目標である、「平成32年度（令和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」は達成（※令和2年度、取得率6%程度）していますが、令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得者を、年間2人以上または目標取得率12%を目指します。

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

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学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。

当組合ホームページや、組合構成市町の広報誌等へ女性の活躍する様子を広報する。

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。

業務分担を見直し、仕事量の偏りを無くす。

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、職員一人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ます。