

西はりま消防組合
特定事業主行動計画

西はりま消防組合管理者
西はりま消防組合議会議長
西はりま消防組合代表監査委員
西はりま消防組合公平委員会
西はりま消防本部消防長

平成28年7月策定

特定事業主行動計画

第1 総論

1 目的

平成27年9月に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。）が成立し、国、地方公共団体、民間事業者といった各主体においては、それぞれの職務に応じた女性の職業生活における活躍を、迅速かつ重点的に推進する取組みが社会的に求められています。

ついては、女性活躍推進法第15条に基づき、女性職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を尊重した上で、当該職員が組織において能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できる環境とすることを目指し、西はりま消防組合における女性職員の活躍の推進に関する計画を推進するために、本行動計画を策定する。

2 計画期間

この計画は、平成38年3月31日をもって効力を失う女性活躍推進法が適用される10年間のうち、前半の5年間（平成28年度から平成32年度）を計画期間とする。

3 計画の対象職員

本計画は、西はりま消防組合職員（数値目標の検証等を行う観点から再任用短時間勤務職員及び臨時職員を除く。）を対象とします。

4 行動計画の推進体制

この計画に掲げる女性活躍推進対策を実効性のあるものとするため、消防本部総務課を計画推進の所管課として次のとおり推進体制を整備する。

(1) 数値目標の設定、点検、評価、公表の体制の整備

本計画において数値目標を設定し、進捗状況を年度ごとに点検・評価・公表する体制を整備する。

(2) 職員に対する情報提供の徹底

女性活躍推進法の目的達成に資する有効有用と認められる情報を、組合の全ての職員に対して積極的に提供する。

(3) 相談体制の確立

女性職員が職業生活と家庭生活との両立を出来うよう、併せて男性職員が育児などの家庭生活に積極的に参画出来うよう、庁内相談体制を確立する。

第2 現状の把握

1 組合発足後4か年度に採用した職員に占める女性職員の割合

年度	採用者数			女性割合
	男性	女性		
平成25年度	12人	0人	12人	0.0%
平成26年度	9人	0人	9人	0.0%
平成27年度	11人	1人	10人	9.1%
平成28年度	11人	1人	10人	9.1%
合計	43人	2人	41人	4.7%

注) 採用日はいずれも当該年度の4月1日であるもの。

2 組合発足後3か年度において採用した職員の離職者数及び離職率

年度	採用者数		離職者数及び離職率		
	男性	女性	男性	女性	
平成25年度 ～平成27年度	32人	31人	1人 (3.1%)	1人 (3.2%)	0人 (0.0%)

3 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合【平成28年4月1日現在】

管理職員数			
	男性	女性	女性割合
76人	76人	0人	0.0%

4 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合【平成28年4月1日現在】

役職	総数		女性割合
	男性	女性	
消防長	1人	0人	0.0%
次長・署長	6人	0人	0.0%
課長	24人	0人	0.0%
主幹	45人	0人	0.0%
副主幹	78人	1人	1.3%
係長	15人	1人	6.7%
主査	38人	0人	0.0%
主事	73人	2人	2.8%
合計	280人	4人	1.4%

5 各階級段階にある職員に占める女性職員の割合【平成28年4月1日現在】

階級	総数			女性割合
		男性	女性	
消防正監	1人	1人	0人	0.0%
消防監	6人	6人	0人	0.0%
消防司令長	16人	16人	0人	0.0%
消防司令	53人	53人	0人	0.0%
消防司令補	111人	111人	0人	0.0%
消防士長	24人	24人	0人	0.0%
消防副士長	25人	25人	0人	0.0%
消防士	42人	40人	2人	4.8%
(階級なし)	2人	0人	2人	100.0%
合計	280人	276人	4人	1.4%

注) 階級を持たない者は事務職員をいうもの。

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間【平成27年度実績】

男 性				女 性			
取得可能 人数	取得者	取得率	取得期間	取得可能 人数	取得者	取得率	取得期間
45人	0人	0.0%	0日	0人	0人	0.0%	0日

注) 取得可能人数は3歳までの児童を扶養する職員とする。

7 男性職員の配偶者出産休暇の取得等の状況【平成27年度実績】

子どもが生まれた職員数	16人	
配偶者出産休暇	取得者数	4人
	取得率	25.0%
	取得日数	8日

8 男性職員の育児参加休暇の取得等の状況【平成27年度実績】

子どもが生まれた職員数	16人	
育児参加休暇	取得者数	0人
	取得率	0.0%
	取得日数	0日

9 年次有給休暇の平均取得日数及び取得率【平成27年度実績】

職員一人当たりの平均取得日数	6日3時間
年次有給休暇取得率	16.5%

注1) 職員一人当たりの平均取得日数については、構成市町からの派遣職員を含み、構成市町への派遣職員及び再任用職員を除く。

注2) 年次有給休暇取得率の算出に当たり、年次有給休暇の繰越日数を含む。

10 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数【平成27年度実績・単位：時間】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性平均	5.7	8.9	11.2	12.0	6.9	7.7	7.7	9.7	6.5
女性平均	1.0	0.0	0.0	1.3	0.0	1.3	3.0	1.7	1.7
職員平均	5.7	8.9	11.2	11.8	6.9	7.6	7.6	9.6	6.5
月	1月	2月	3月	計					
男性平均	10.3	7.0	7.1	8.4					
女性平均	4.0	0.0	0.7	1.2					
職員平均	10.3	7.0	7.0	8.3					

注1) 時間外勤務手当が支給されない職員を除く平均時間数とする。

注2) 時間外勤務時間数には代休及び勤務振替に措置された時間、休日勤務時間数及び夜間勤務時間を除く。

11 職員一人当たりの1カ年度における時間外勤務時間数【平成27年度実績】

区分	時間外勤務時間数
平成27年度男性平均	101.8
平成27年度女性平均	14.7
平成27年度職員平均	99.9

注1) 時間外勤務手当が支給されない職員を除く平均時間数とする。

注2) 時間外勤務時間数は代休措置時間、勤務振替時間、休日勤務時間数及び夜間勤務時間を除く。

第3 具体的な取組み

1 全職員に占める女性職員の割合増について

全国の消防本部における女性消防吏員の割合は約2.4%（平成27年4月現在）であり、「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」を踏まえ、消防庁次長から全国の都道府県知事に対する「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について（平成27年7月29日付け消防消第179号）」の通知によって、消防全体として消防吏員に占める女性消防吏員の比率を平成38年度当初までに5%（消防本部の規模区分ごとに目標数値の設定あり）に引き上げることが政策目標として掲げられている。

については、国の取組みを勘案して、平成38年度までに10人、平成43年度までに14人の女性消防吏員の採用を目標とし、本部4人、各署2人を配置する。

なお、消防士という職務の性質上、採用時においては女性枠といった特別な取扱いは行わず、真に男性と比較して優秀であると判断できる者を採用するものとする。

2 職員採用試験受験者に占める女性の割合増について

前記に記すとおり、性別を問わず優秀な人材を成績主義に基づいて採用するため、今後計画的に優秀な女性職員を採用するには、より多くの女性受験者を獲得する必要がある。

については、平成28年度からの新規取組みとして、県内女子大学の就職担当窓口に対して、消防の魅力と女性が活躍できる職場であることの発信、採用試験案内の積極的な配布などを行うことにより、組合発足後の女性受験者が平成26年度1人、平成27年度2人であったことを踏まえ、平成28年度以降は毎年度3人以上の女性が受験することを目指す。

3 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進について

男性職員が育児参加のための休暇を取得することは、男性職員の配偶者のワークライフバランスを社会として推進する上で必要不可欠であり、男性職員にとっても育児参加による良好な家庭生活を営むことに資するものである。

については、配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得率を、それぞれ平成27年度実績から平成32年度までに5%の引き上げを目指す。

4 年次有給休暇の取得促進について

職員の性別を問うことなく休暇取得の促進は、消防職員が身体を病むことなく肉体的かつ精神的に健康な状態で働き続けるために、ワーク・ライフ・バランスの観点を含め重要である。

については、年次有給休暇の取得率を平成27年度実績から平成32年度までに10%の引き上げを目指す。

5 女性活躍に資する情報の提供について

女性職員及び男性職員が積極的に家庭生活（家事・育児（妊娠・出産を含む）・介護）に関与出来るように、それぞれのライフステージに即応した休業や休暇の制度、並びに経済的支援制度など、次の事項を重点的かつ積極的に周知する。

- (1) 育児休業制度
- (2) 母性保護及び母性健康管理の視点から設けられている特別休暇制度
- (3) 配偶者出産休暇制度と育児参加休暇制度
- (4) 介護休暇制度
- (5) 出産費用の給付等の経済的支援制度
- (6) 育児休暇取得中における業務関連情報
- (7) その他、女性活躍推進法の目的達成のために必要な事項

6 女性活躍に資する相談体制の確立について

女性職員が同じ職場にロールモデル等がないことにより将来のキャリアを描きにくい現状があることから、比較的女性職員が多い消防本部の事例等を参考に、女性職員のキャリア形成を支援する相談窓口を明確化し、これを消防本部総務課が務める。

また、育児休業の取得に際して職員が抱える不安な事項（育児休業からスムーズに職場復帰ができるか、育児休業によって一定期間の勤務を行わないことで昇任昇格に著しい不利益は生じないか等々）に関しての相談にも対応する。

7 時間外勤務手当の縮減について

多様な住民ニーズに即応し、かつ住民サービスの向上に努めることが組合職員に課せられた使命であることは明白な事実である。この点を踏まえつつ、職員が心身ともに健康な家庭生活を営むことが出来るよう、事務の簡素化と合理化、電子メールによる情報共有の徹底、書面会議の実施など、管理職員が知恵を絞り発想の転換によって、所属職員の時間外勤務手当の縮減に努める。

8 女性職員が勤務するための施設整備について

女性職員がその能力を十二分に発揮し活躍の場を広げるために、男性職員と同様に全署において交代制勤務に従事できる環境を整えるべく、消防本部・消防署の女性専用のトイレ・浴室・仮眠室などの施設整備を計画的に推進する。

ただし、当該施設整備については、既存の施設を最大限に活用し、最小の経費で整備することとする。