

# 女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画



# 嶺北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29年7月1日

嶺北消防組合消防本部消防長

嶺北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、嶺北消防組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から平成34年3月31日までの5年間とします。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

嶺北消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課において、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・評価を行い、公表します。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた状況の把握

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、嶺北消防組合において、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分析を行いました。

女性職員については、消防吏員と事務職員を分けて記載しています。

### (1) 女性職員の割合

平成29年4月現在の女性消防職員の割合は、女性消防吏員が3名で1.5%、事務職員は4名で2.0%となっています。

全体職員数	うち女性職員数		女性の割合
200人	消防吏員数	3人	1.5%
	事務職員数	4人	2.0%

(2) 女性消防吏員の採用割合 ※現在、事務職員の採用は行っていません。

応募者数の男女差の影響もあり、女性消防吏員の採用割合については、男性職員数と大きな差が生じています。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
採用職員数	9人	9人	7人
女性採用数	2人	0人	1人
女性の割合	22.0%	0.0%	14.3%

(3) 勤続年数（平成29年4月1日）

全職員	16年	
男性職員	16年	
女性職員	消防吏員	1年
	事務職員	35年

(4) 管理職の女性割合（平成29年4月1日）

管理職員数	女性職員	女性の割合
30人	1人	3.3%

(5) 管理職以外で役職別職員の女性割合（平成29年4月1日）

役職別全体職員数		課長補佐級	主査・主任級	係員
		18人	40人	112人
女性職員	消防吏員	0人	0人	3人
	割合	0.0%	0.0%	2.7%
	事務職員	2人	1人	0人
	割合	11.1%	2.5%	0.0%

(6) 年次休暇及び育児休業取得率

一人当たりの年次休暇取得率は、毎年低い状況です。

育児休業の取得については、女性職員の取得実績はありますが、女性消防吏員はありません。また男性職員の取得事例はありません。

	平成26年	平成27年	平成28年
一人当たり年次休暇取得率（年間）	4.9日	3.8日	3.8日
育児休業取得人数	—	—	—

(7) 超過勤務の状況

一年間の超過勤務時間で、管理職員は除いています。

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
一人当たり（年間平均）	78.1時間	75.5時間	86.2時間
一人当たり（1か月平均）	6.5時間	6.3時間	7.2時間

(8) 採用試験受験者の女性割合

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
採用試験受験者	49人	31人	39人
女性受験者数	2人	0人	1人
女性の割合	4.0%	0.0%	2.6%

(9) 女性職員の配置状況（平成29年4月1日）

勤務形態	所属		女性職員	
			消防吏員	事務職員
毎日勤務	総務課		1人	3人
	予防課			1人
	消防課			
交替勤務	通信指令課	指令業務		
毎日勤務	庶務課	庶務全般		
	予防指導課	建築設備・危険物規制		
交替勤務	警備課	消防担当	1人	
		救急担当	1人	

(10) 女性消防吏員が交替制勤務可能な施設の整備状況（平成29年4月1日）

女性消防吏員の交替制勤務ができる施設（女性専用トイレ、仮眠室、浴室等）の整備状況については、現在2署が完全整備されています。

施設名	女性専用トイレ	女子専用仮眠室	女子専用浴室
消防本部	○	×	×
嶺北消防署	○	○	○
嶺北あわら消防署	○	○	○
嶺北丸岡消防署	○	×	×
嶺北三国消防署	○	○	○
救急分所	×	×	×

#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組み

課題分析の結果、女性消防職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は嶺北消防組合において、女性消防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ます。

##### (1) 女性消防吏員の割合について

###### 【課題】

「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」において、全国の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%」に引き上げることが共通目標とされています。嶺北消防組合において目標を達成するためには、平成29年4月1日現在の職員数で考えると、更に7人の女性消防吏員の採用が必要です。

###### 【目標】

平成38年度当初までに5%目標を達成するため、その中間点である平成33年度までに女性消防吏員の割合を3.5%以上とします。

###### 【取組内容】

採用試験における女性受験者を増やすため、採用候補者説明会において、女性消防吏員による女性向けの内容を拡充するとともに、採用ポスター及び採用パンフレット等に女性消防吏員を掲載し、嶺北消防組合が、女性にとってやりがいを持って働くことのできる「魅力ある職場」であることをPRし、女性の受験者数確保に努めます。

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パンフレット、ホームページ等で広報する。

##### (2) 女性職員の活躍について

###### 【課題】

女性職員の管理職への登用については、平成29年4月現在で1名のみとなっており、平成33年度までに、定年退職となる女性職員が3名おり、かつ、女性消防吏員も近年採用した若い職員であるため、管理職の登用増は難しいと考えます。

###### 【目標】

女性職員の職域拡大及びキャリア育成を促進します。

###### 【取組内容】

女性職員を多様なポストへ積極的に配置します。

女性職員が更にキャリアを拡大することができるよう、女性消防職員のみを対象とする研修や教育訓練等に積極的に参加します。

### (3) 育児休業の取得について

#### 【課題】

平成28年度における1カ月の超過勤務時間は、一人あたり7.2時間であり、家事、育児や介護を行いやすい環境と言えますが、育児休業の取得については、女性消防吏員の取得はありません。また男性職員も育児休業の取得がないことに加え、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得もない状況です。

男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の趣旨や内容を周知するとともに、職務内容を見直し、超過勤務時間の縮減などを進め、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む必要があります。

#### 【目標】

平成33年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成28年の実績（3.8日）より1日以上引き上げ、5日以上にします。

#### 【取組内容】

超過勤務の縮減に向け、年度初めのタイミングに合わせて総務課長より全職員向け休暇取得を促します。

定時退庁日を設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。

構成市が取り組んでいる「イクボス」（部下の仕事と家庭の両立を応援し、管理職員自らが仕事と私生活を楽しむこと）を推奨して、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組みます。

職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。