

五所川原地区消防事務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28年4月1日

五所川原地区消防事務組合消防本部消防長

五所川原地区消防事務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)第15条に基づき、五所川原地区消防事務組合消防本部消防長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28年4月1日から平成33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て

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令(平成27年政令第318号)及び五所川原地区消防事務組合の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則(平成28年五所川原地区消防事務組合規則第2号)に定める特定事業主は、一人一人の職員が性別に関係なく能力を十分に発揮できる職場環境を実現するという観点から、職場における男女間に事実上の格差が生じている現状を踏まえ、女性の採用・登用の拡大をはじめ、仕事と生活の調和の推進等に積極的に取り組まなければならない。このことから、以下の体制により、具体的な取組を実行し、推進していくものとする。

(1) 所属長の役割

所属内に本計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行する。

(2) 総務課の役割

本計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に本計画を推進する。また、国の法制化や施策の動向を踏まえ、必要に応じ、本計画を見直すこととする。

3 把握する項目の分析

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)第2条に基づき、把握分析すべき項目については以下の9項目である。

(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1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^{*1}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) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

(9) 職員に占める女性職員の割合

これらの項目に加えて、課題の原因についての検討を深めるため、必要に応じ他の項目についても分析することとする。

4 分析結果における課題の明確化

3で分析した結果より、組合において特に課題のある項目として以下の7項目をあげる。

- (1) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- (2) 管理的地位にある職員^{*1}に占める女性職員の割合
- (3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- (5) 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
- (6) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- (7) 職員に占める女性職員の割合

5 課題に対する数値目標とその取組

4で課題としてあげる7項目について、女性職員の活躍を推進するため、以下のとおり数値目標を設定し、その数値目標の達成に向けた取組を平成28年度より実施するものとする。

数値目標①

平成32年度までに職員（毎日勤務者）一人当たりの超過勤務時間数（月平均）を段階的に縮減し、平成26年度の実績（16.5時間）より1.5時間以上引き下げ、15時間未満にする。

超過勤務時間数（毎日勤務者）

（平成26年度）

	合 計
合計超過勤務時間数	3,965時間
延べ対象人数	240名
一人当たり月平均	16.5時間

※延べ対象人数には、時間外手当が支給されない管理職職員を除くものとする。

交代制勤務者の超過勤務時間は、災害等に係るものが大半を占めるため対象としない。

取組内容

(1) 定時退庁の推奨

子育てしながら、あるいは家庭生活とのバランスをとりながら安心して働くことのできる職場環境づくりが女性の活躍推進には必要不可欠である。そのため、所属長は各職員に対して定時退庁を推奨し、全職員が定時退庁への認識を共通して持ち、時間外勤務の削減にこれまで以上に取り組んでいく。

(2) 業務の見直しと早出遅出勤務や時差出勤制度の積極的活用

所属長は、家事や育児、介護といった時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分に能力を発揮することができるよう、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営に努める。

また、総務課では、早出遅出勤務や時差出勤制度など、各種制度の周知や見直しに努め、あわせて育児や介護といった職員の様々な状況に対応した働き方の選択肢の拡充に向けても積極的に取り組んでいく。（交代制勤務者にとっては、特殊な勤務形態により勤務していることから利用できない場合があります。）

※早出遅出勤務：小学校入学前の子を有する職員、又は要介護者を有する職員が、養育又は介護のため、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更

して勤務できる制度

時差出勤制度：職員の健康保持及び時間外勤務を抑制するため、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務できる制度

(3) 仕事と家庭の両立支援

所属長は、家事や育児、介護といった時間に制約のある職員に対し、災害発生等の非常招集の免除など、仕事と家庭の両立ができるよう柔軟な対応に努める。

数値目標②

将来、女性の管理職への登用を想定し、平成32年度までに主査級^{※2}以上の女性職員の割合を3%以上にする。

(1) 管理的地位にある職員^{※1}に占める女性職員の割合

(平成26年4月1日現在)

	管理的地位にある職員
男性職員	15名
女性職員	0名
合計	15名
女性職員の割合	0%

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

消防職（五所川原）

(平成26年4月1日現在)

役職	男性職員	女性職員	合計	女性職員の割合
消防長	1名	0名	1名	0%
次長、五所川原消防署長	2名	0名	2名	0%
課長、署長（五所川原消防署除く）、副署長	8名	0名	8名	0%
分署長、主幹、課長補佐	18名	0名	18名	0%
副主幹、係長	33名	0名	33名	0%
主査	30名	0名	30名	0%
主任・主事	60名	2名	62名	3.2%
合計	150名	2名	152名	1.3%

消防職（鶴田）

(平成26年4月1日現在)

役職	男性職員	女性職員	合計	女性職員の割合
署長	1名	0名	1名	0%
副署長、隊長、主幹	6名	0名	6名	0%
総括副主幹、副隊長、副主幹、係長	8名	0名	8名	0%
主査、主任	8名	0名	8名	0%
副主任、主事	12名	0名	12名	0%
合計	35名	0名	35名	0%

消防職（中泊）

（平成26年4月1日現在）

役 職	男性職員	女性職員	合 計	女性職員の割合
次長	1名	0名	1名	0%
署長、中里消防署副署長	2名	0名	2名	0%
副署長（中里消防署除く）、総括主幹、隊長、主幹	6名	0名	6名	0%
副隊長、副主幹、係長、総括主査	10名	0名	10名	0%
主査	5名	0名	5名	0%
主任、主事	27名	1名	28名	3.6%
合 計	51名	1名	52名	1.9%

取組内容

（1）職場での幅広い業務経験の付与

職員の育成において、どのような仕事を与えられるかは重要なポイントの一つであると考えられる。このことから、所属長は、年度当初における業務分担において、男女が平等に育成機会を与えられるよう意識的に業務を割り当てるなどして、所属長自らの業務の経験を通じた育成の必要性を意識した上で、女性職員に対し、幅広い業務経験を付与する。

（2）主査職への積極的な女性職員の登用

女性管理職を増やすためには、その前段として、女性職員が係長や課長補佐職で能力を発揮していかなければならない。そこで、性別に関係なく、本人の意欲や能力を重視した人事配置を基本としたうえで、主査職への登用について、将来的な女性管理職への登用を想定しながらこれまで以上に意識的に行う。

（3）女性職員を対象とした活躍推進のための研修の実施

女性職員の意欲の向上を図ることが女性職員の活躍を推進する上で必要となることから、消防学校等の研修を通して女性職員が自らの経歴・経験について考える機会を提供し、更なる意欲喚起を図り、能力発揮の支援に努める。

また、組合内で開催することができる研修等についても検討し、女性職員同士の交流の機会を増やし先輩職員との意見交換などを行うことで、女性職員同士のネットワークを広げ、良き理解者、相談相手を増やしていく。

そして、育児休業等で長期間、職場を離れた職員に対して、適時な研修機会の提供をするなど、円滑な職場復帰を支援する。

数値目標③

平成28年度から平成32年度までの5年間で、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上とする。

育児休業を取得した職員の承認期間

（平成26年度）

	対象職員数	育 児 休 業 承 認 期 間				合計	取得率
		～6月	6月～1年	1年～2年	2年～		
男性職員	17名	0名	0名	0名	0名	0名	0%
女性職員	0名	0名	0名	0名	0名	0名	0%
合 計	17名	0名	0名	0名	0名	0名	0%

数値目標④

平成32年度までに、配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合を平成26年度の実績88.2%より1.8%引き上げ、90%以上にする。

また、育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合を平成28年度から平成32年度までの5年間で15%以上にする。

(1) 配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数

(平成26年度)

対象職員数	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
17名	15名	88.2%	35日	2.3日

※配偶者出産休暇：職員の配偶者が出産する場合または入退院の付き添いや身の回りの世話、出産の立会いや出生届の提出をするときに最大3日取得できる休暇

(2) 育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(平成26年度)

対象職員数	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
17名	0名	0%	0日	0日

※育児参加のための休暇：職員の配偶者が出産する場合で、当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育するときに最大5日取得できる休暇

取組内容

(1) 休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

子育てを応援する休暇制度や給付金、手当制度といった両立支援制度の導入は進んでいるものの、依然として、男性職員の育児参加のための休暇取得率は低い水準にある。今後、男性職員の休暇の取得率向上に向け、所属長は、これから父親となる男性職員に対して、配偶者の出産等の期間に配偶者出産休暇や育児参加のための休暇といった休暇制度を利用するように働きかけるとともに、職場全体に対しても、仕事と家庭生活の両立に対する理解について働きかけることで男性職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。

(2) 男性職員の意識啓発

女性職員の活躍を推進するためには、男性職員も積極的に家事や育児といった家庭生活に係わることが重要である。今後、男性職員の意識改革や家庭生活への係わりを推進していくために、これから配偶者が出産を控える男性職員は、総務課（鶴田及び中泊に係る所属の職員にあっては所属庶務担当係）へ遅くとも出産予定日の5ヶ月前には申し出ることとし、総務課ではその男性職員に対し、「職員のための子育て応援ハンドブック」や「育児プランシート」を配付し、より一層両立支援制度の周知に努める。

数値目標⑤

平成32年度までに、採用試験受験者の女性割合を平成26年度の2.5%より3.5%引き上げ、6%以上にする。

採用試験受験者の女性割合

(平成26年度)

	受験者数
男性	39名
女性	1名
合計	40名
女性の割合	2.5%

数値目標⑥

平成32年度までに、職員の女性割合を平成26年度の1.3%より1.3%引き上げ、2.6%以上にする。

職員の女性割合

(平成26年4月1日現在)

	職員数
男性	236名
女性	3名
合計	239名
女性の割合	1.3%

取組内容

(1) 女性の採用拡大を促進

女性の受験者数を増加させるために、消防の仕事の魅力、そして、消防は女性が活躍できる職場であることを理解してもらうため、女性消防吏員の活躍等をホームページ等によるPRに努める。

(2) 職域拡大の推進

消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適正に応じた人事配置を行う。

(3) 施設、装備の改善

消防本部及び消防署等において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室等の施設整備を推進する。また、女性消防吏員の要望に応じて、女性用の被服及び装備品等の導入を積極的に進める。

注釈

※1 「管理的地位にある職員」とは、管理職手当の支給を受けている職員とする。

※2 「主査級」とは、消防職（五所川原）及び消防職（中泊）の主査並びに消防職（鶴田）の主査及び主任とする。