

南越消防組合における
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28年4月

南越消防組合

平成28年4月 1日 策定

平成29年4月 1日 変更

【変更内容】

3 現状分析

- ・【把握項目】中、(平成26年度実績)で記載した項目については(平成27年度実績)に更新。
- ・「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149号消防庁次長通知)についての記述を追加。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

- ・【数値目標】に2項目を追加。
 - (2) 職員に占める女性職員の割合を5%に引き上げることを目指して、平成33年度当初までに女性職員を新たに2名以上採用します。
 - (3) 女性の採用試験受験者数を毎年2名以上に引き上げます。
- ・【数値目標】の参考資料のデータに「平成28年度」を追加。
- ・【その他の目標】を削除(【数値目標】(3)に移動)

I 女性の活躍の意義

全国の消防本部における女性の活躍は、昭和44年に川崎市が女性消防吏員を採用したことに始まり、平成6年には消防分野の深夜業の規制が解除されて女性消防吏員も24時間体制で消防業務に従事するようになるなど、職域拡大や吏員数の増加が図られ、平成27年4月1日現在、3,875人の女性消防吏員が所属するようになったものの、消防吏員全体に占める割合は約2.4%に留まっている状況です。

一方、近年は国の成長戦略の重要な柱として女性の活躍推進が積極的に進められており、政府はもとより民間企業等においても、一人ひとりの女性が個性と能力を十分に発揮することが、組織の活性化に不可欠と考えて真剣に取り組む傾向が強まっています。

消防分野においても、女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することで、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、多様な住民への対応力が向上すると考えられ、更なる女性消防職員の活躍推進が重要課題となっており、南越消防組合においても特定事業主行動計画を策定して取り組んでいきます。

II 特定事業主行動計画の策定

南越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、南越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28年4月1日から平成33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

本消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課内に設置し、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・評価等について協議を行うこととしています。

3 現状分析

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。）第2条に基づき、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ました。

【把握項目】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合 (平成27年度採用職員)

	人数	割合(%)
男性	6人	100.0%
女性	0人	0.0%
計	6人	100.0%

参考 職員に占める女性職員の割合 (平成27年4月1日現在)

	人数	割合
男性	139人	90.2%
女性	4人	2.8%
計	143人	100.0%

(2) 男女の平均した継続勤務年数の差異 (平成27年4月1日現在)

	年数
男性	20.4年
女性	12.5年

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (平成27年度実績)

(時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性	8.3	12.1	21.3	13.5	9.6	10.4	13.6	9.9	8.0	8.8	6.2	8.7
女性	11.8	8.8	11.5	10.0	8.0	14.0	15.3	10.5	10.0	10.5	9.5	7.3
全体	8.4	12.0	21.0	13.4	9.6	10.5	13.7	9.9	8.0	8.9	6.3	8.6

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (課長級以上) (平成27年4月1日現在)

	課長以上
女性	0.0%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年4月1日現在）

	参事	副理事	理事
女性	0.0%	0.0%	0.0%

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（平成27年度実績）

	育児休業取得率	平均取得期間
男性	0.0%	0日
女性	0.0%	0日

(7) 男性の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数（平成27年度実績）

	配偶者出産休暇取得率	平均取得日数
男性	14.3%	1日

本消防組合においては、女性職員を採用し始めたのが平成10年であり、上記指標にあるとおり、職員に占める女性職員の割合が低く、女性職員の勤務年数が男性職員に比して短いことから、当面の課題として、「女性職員の増加」や「男性職員の配偶者出産時や育児及び介護への協力」等により、多様な視点でものごとを捉える組織風土や、育児・介護などそれぞれ異なる事情を組織や同僚が理解し支援する組織風土を醸成し、多様なニーズに対応できる柔軟性を組織に備えることで、女性の活躍推進に繋げていく必要があります。

さらに、消防庁が「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149号消防庁次長通知）において、「全消防吏員に占める女性消防吏員の割合について『平成38年度当初までに5%に引き上げる』ことを消防全体の数値目標とする。各消防本部においては、『平成38年度当初までに割合を倍増させる』もしくは『倍増してもなお5%水準に満たないと予測される本部にあっては、少なくとも5%水準まで増加させる』ことを数値目標として計画的な増員に取り組むこと」と示したことから、当面の課題とあわせて検討する必要があります。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

「3 現状分析」による課題分析の結果、女性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、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。

【数値目標】

(1) 平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率を20%以上にします。

参照 3 現状分析【把握項目】(7) 男性の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数

(2) 平成33年度当初までに女性職員を新たに2名以上採用します。

参照 3 現状分析【把握項目】 参考 職員に占める女性職員の割合

(3) 女性の採用試験受験者数を毎年2名以上に引き上げます。

参考 採用試験の受験者数及び採用者数(直近の6年間)

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
受験者(うち女性)	23(0)名	35(1)名	42(1)名	30(0)名	38(1)名	29(1)名
採用者(うち女性)	5(0)名	7(0)名	6(1)名	7(0)名	6(0)名	7(0)名

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及び実施時期

「4 女性職員の活躍の推進に向けた目標」で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

【取組内容及び実施時期】

(1) 平成28年度より、休暇制度等を周知する通知を行い、配偶者の出産や育児に関する休暇等の取得促進を図ります。

(2) 平成28年度より、「女性消防吏員の活躍」について就職希望者等に周知を図ります。