

**女性活躍推進法に基づく
伊予消防等事務組合特定事業主行動計画**

**平成30年4月
伊予消防等事務組合**

女性職員の活躍の推進に関する伊予消防等事務組合特定事業主行動計画

平成30年4月1日

伊予消防等事務組合長
伊予消防等事務組合消防本部消防長

伊予消防等事務組合（以下「本組合」という。）における女性職員の活躍の推進に関する伊予消防等事務組合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「女性活躍推進法」という。）第15条に基づき、伊予消防等事務組合長及び伊予消防等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す。

1 目的

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進することで、女性・男性を問わず働き方改革につなげていくことを目的とします。

2 計画期間

本計画は、平成30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間の計画期間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局及び消防本部総務課において、本計画の策定・変更及び取組みの実施状況等を点検・評価し公表します。

4 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

女性活躍推進法第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、本組合において、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として、次の4項目の数値について把握・分析を行いました。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

① 採用年度別職員の女性職員の割合（再任用及び臨時職員を除く。）

年度	正規		採用職員数				女性職員の割合(A/C)	
			女性(A)		男性(B)		合計(C=A+B)	
	事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職

平成29年度	1	0	0	1	1	1	100%	0%
平成28年度	0	0	1	4	1	4	0%	0%
平成27年度	0	0	0	6	0	6	0%	0%
3か年合計	1	0	1	11	2	11	0%	0%

② 年度別採用試験の女性職員の受験者数

年度	正規	受験者数						女性の割合(A/C)	
		女性(A)		男性(B)		合計(C=A+B)		事務職	消防職
		事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職		
平成28年度	3	1	2	13	5	14	60%	7.1%	
平成27年度	3	0	10	24	13	24	23%	0%	
平成26年度	—	0	—	26	—	26	—%	0%	
3か年合計	6	1	12	63	18	64	33%	1.6%	

※平成26年度は、事務職職員採用試験を実施していない。

③ 全職員に占める女性職員の割合〔平成29年度〕

区分	女性職員(A)	男性職員(B)	合計(C=A+B)	女性職員の割合(A/C)
事務職	1	1	2	50.0%
消防職	1	156	157	0.6%
合計	2	157	159	1.3%

<現状・課題>

本組合の女性職員の割合については、事務職1人の50%、消防職1人の0.6%で、全職員に占める割合は、わずか1.3%に留まっています。また、対象3か年度中における女性職員の採用は、事務職が1人で、採用試験の受験者の割合は、事務職が33%、消防職は1.6%と非常に少ない状況にあります。

<方向性>

本組合は女性消防職員の割合が非常に低いため、女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただけるよう、女性職員が活躍している様子をPRする広報活動に併せ、学校等への受験勧誘を積極的に行います。こうした取組みを通じ、計画期間中において女性消防職員の割合を現在の4倍、4人以上を目標とします。

(2) 職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間数 [平成28年度]

消防職員の月別平均時間外勤務時間数状況[平成28年度]

項目/月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
消防職員	6.47	6.43	8.21	8.86	8.46	6.40	10.93
(うち女性)	4.00	2.00	0.00	0.00	0.00	7.00	(産休)
	11月	12月	1月	2月	3月	年合計	月平均
	8.19	3.56	6.80	6.04	5.90	88.39	7.36
	(産休)	(育休)	(育休)	(育休)	(育休)	-	-

6・7・8月は、妊娠期間中のため、時間外勤務を命じていない。

9月は、妊娠期間中であるが、休日において職員採用試験の女性受験者の担当官として職務に従事したものの

<現状・課題>

各所属において事務事業を進めるうえで、常に効率的な事務執行が図られるよう計画的な執行管理に取り組んでいるところですが、多くの事務事業に対応するため、時間外勤務が恒常化しています。

<方向性>

今後も救急需要の増加、防火防災対策の推進等、業務量の増加が見込まれることから、職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からも、メリハリのある事務執行について考え、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

少子高齢化の進展や共働き世帯の増加により、今後、育児や介護といった家庭生活における役割が増加する中で、男女が共に仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍できるよう各種制度を積極的に活用していきます。

(3) 各役職段階及び管理職職員に占める女性職員の割合 [平成29年度]

<現状・課題>

女性職員は、事務職1人、消防職1人の計2人であるが、いずれも勤務年数が短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、現在、女性管理職職員はいない現状にあります。今後、出産・子育て期を迎える女性職員が、管理職としてその個性と能力を發揮し、家庭と仕事を両立するために、職場内での周囲の理解を高めるとともに両立支援策を充実させることが必要です。

<方向性>

現状では、計画期間中の女性職員の管理職への登用は見込めませんが、女性管理職の活躍

は、職場の意識改革及び多様性の確保につながり、また、若手の女性職員のロールモデルともなります。このため、職場のマネジメントを遂行するうえで必要とされ、習得が望まれる素養や見識等の向上を図るための各種研修等の機会を与えます。

また、柔軟な職場異動と多様なポストへの配置を行います。

(4) 育児休業及び育児休暇等の取得状況

① 男女別の育児休業取得率及び平均申請期間 [平成28年度]

平成28年度		平成28年度に新たに取得対象となった職員数(A)	平成28年度中の実取得者数(B)	取得率 (B÷A)	総申請日数 (C)	平均申請日数 (C÷B)
消防職	男性職員	9	0	0	0	0
	女性職員	1	1	100	113	113

※ 育児休業＝子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため認められる期間

※ 育児休業取得率算出方法＝

当該年度の育児休業取得者数 ÷ 当該年度に出産した職員数 × 100

育児休業取得期間は年度をまたぐことがあるため、取得率が100%を超える場合があります。

② 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状況 [平成28年度]

平成28年度		取得対象者 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B÷A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C÷B)
消防職	出産休暇	9	0	0	0	0
	育児休暇	9	0	0	0	0

※ 出産休暇＝配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※ 育児休暇＝妻の産前産後期間中に、出産にかかる子（上の子を含む。）を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

<現状・課題>

女性職員が出産した場合、100%の割合で育児休業を取得しています。その反面、男性職員の配偶者が出産した場合、男性職員が育児休業を取得した実績はありません。

また、男性職員の配偶者が出産する場合、出産休暇の取得及び育児参加のための休暇を取得した男性職員もいません。

このことは、消防職の職種柄、消防職員としての責任感や使命感が影響してか、男性職員が育児休業や育児等に関する休暇を取得する慣例がないことが現状の休暇取得の背景にあると考えられます。

<方向性>

男性職員においても、子育てや家庭の役割を果たすことができるよう周りの職員が理解し支援する組織風土を醸成し、積極的に男性職員に育児休業や育児等に関する休暇等の両立支援制度の活用を促していきます。

また、育児休暇中の職員に対し、定期的な情報提供を行うとともに、円滑な職場復帰の支援のための環境整備に努めます。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標

課題分析の結果を踏まえ、女性の活躍を推進するため、平成35年度に向けて以下の目標を設定します。

- 目標1 女性消防職員の割合を、平成29年度実績（0.6%）から平成35年度までに2.5%以上にする。
- 目標2 女性職員の職域拡大を推進する。
- 目標3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

6 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り組み

先に掲げた目標の達成に向け、次に挙げる取組みを進めます。

(1) 採用試験における女性受験者の拡大を促進

- 目標1 特に受験者が少ない女性消防職受験者の割合を、平成28年度実績（7.1%）から平成35年度までに15.0%以上にする。

- ① 今後は、職業説明会を実施するなどして、消防職も女性が活躍できる職業であることを多くの女性に知っていただけるようにします。
- ② 採用試験の案内やポスターには、女性職員の活躍する姿を掲載するなど、女性受験者の拡大を図ります。
- ③ 男女雇用機会均等月間（6月）等の機会に併せて、女性職員が活躍している姿をホームページや組合広報紙に掲載するほか、消防関係誌への情報投稿を行い、積極的にPRします。
- ④ 各種イベントや広報活動には、女性職員を積極的に派遣し、「消防は、過酷で危険な仕事」というイメージを、女性が活躍する「地域に親しまれる仕事」に変えていきます。

(2) あらゆる分野における女性職員の活躍

目標2 女性職員の職域拡大を推進する。

- ① 将来の女性管理職の積極的な登用に向け、マネジメント能力や習得が望まれる見識等を養うため、研修等への積極的な派遣を行います。
- ② 各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活かされる機会を積極的につくります。
- ③ 個々の職員の事情（出産・子育て等）に応じた柔軟な人事プランを作成します。
- ④ 女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、各役職段階における人材確保を念頭に置いた育成を行います。
- ⑤ 育児休業から復帰した職員は、仕事と家庭の両立に最も大変かつ大切な時期であることから、業務分担における配慮をし、職場全体でサポートを行います。

(3) 男女共同参画に関する理解の促進と両立支援制度の活用の促進

目標3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

- ① 男女共同参画の視点を養う研修を実施し、男女共同参画の意識の浸透を図り、固定的な性別役割分担意識の是正を進めます。
- ② ハラスメントに関する相談体制の整備や研修を通じて、女性職員が働き続け、能力を発揮しやすい職場づくりに努めます。
- ③ 性別を問わず、仕事と家庭を両立しやすくするために、両立支援制度に関する情報を周知し、職員が一層有効活用できるよう努めます。
- ④ 男女ともに、健やかな家庭生活と子育てが行えるよう、健康デー（ノー残業デー）の実施や年次有給休暇取得推進等の取組みを行います。
- ⑤ 両立支援制度の活用推進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメント能力向上に関する取組みを実施します。