

女性活躍推進法に基づく
岳南広域消防組合特定事業主行動計画

平成28年4月

岳南広域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 1 日

岳南広域消防組合消防長

岳南広域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、岳南広域消防組合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た体制整備等

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、消防本部において、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について点検・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把握、課題分析

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。以下「内閣府令」という。）第 2 条により、本組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況について以下のとおり分析を行いました。

① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成 27 年度）

① 女性職員の割合（人）

全職員	女性職員	割合
108	3	2.8%

② 採用状況（人）

採用職員数			女性の割合
女性	男性	合計	
0	2	2	0%

③ 採用試験における女性受験者数【1次試験】(人)

受験者数			女性の割合
女性	男性	合計	
1	7	8	14.3%

(2) 平均した継続勤務年数及び離職割合の男女差 (平成 27 年度)

対象職員			平均した継続勤務年数			
女性	男性	合計	女性	男性	合計	男女差
3	105	108	4	16.2	15.8	12.2

(3) 職員一人当たりの月毎の超過勤務時間 (平成 26 年度)

	全職員	毎日勤務		隔日勤務	
		男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
4月	3.5	3.9		13.6	3.3
5月	6.2	1.6		29.1	7.3
6月	6.7	4.0		29.7	6.0
7月	4.7	3.7		19.3	7.3
8月	5.3	4.0		22.8	4.7
9月	5.9	4.1		24.4	10.7
10月	2.8	0.7		12.9	4.7
11月	7.8	3.4		35.1	10.3
12月	6.9	3.7		31.2	3.7
1月	2.6	1.1		11.9	3.0
2月	9.3	3.1		43.4	9.7
3月	4.5	0.3		21.9	7.7
計	66.2	33.7		295.4	78.3
平均	5.5	2.8		24.6	6.5

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合（平成 27 年度）

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員			女性の割合
男性職員	女性職員	合計	
4	0	4	0%

② 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	役職	職員数	女性職員数	女性の割合
管理職	消防長	1	0	0%
	次長・署長	4	0	0%
非 管 理 職	次長補佐・署長補佐	3	0	0%
	係長	9	0	0%
	副主幹	13	0	0%
	主査	38	0	0%
	主任主事	6	0	0%
	主事	20	1	5%
	主事補	14	2	14.2%

(5) 育児休業及び育児休暇等の取得状況（平成 26 年度）

① 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

対象者	対象者数	取得者	取得率	平均取得期間
男性職員	4	0	0%	0
女性職員	0	0	0%	0

※育児休業：子供が3歳に達する日までで、養育するため認められた期間

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得状況

対象者	対象者数	取得者	取得率	平均取得日数
出産休暇	4	0	0%	0
育児休暇	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：配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、出産前後8週間の期間内における5日以内の期間

(6) 女性用施設の整備状況

署所数	女性用施設整備数	割合
4	2	50%

4 女性職員の活躍推進に向けた目標

当組合の採用試験における女性受験者の割合を20%以上にすることを目標とし、女性職員の割合を、全国共通目標の5%を達成するため、平成32年度までに1人、平成38年度までに2人の女性職員の採用することを目標とします。

また、職員の育児休暇の取得率を平成32年度までに5%、平成38年までに10%以上にします。

5 具体的な取り組み

(1) 女性職員の採用について

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くために、女性職員が活躍している姿をPRする広報活動を積極的に行い、女性の採用試験受験者数を拡大させる取り組みを行います。

(2) 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）・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した休業や休暇の制度など、次の事項を重点的かつ積極的に周知します。

- 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 育児休暇取得中における業務関連情報
- ⑥ その他、女性活躍推進法の目的達成のために必要な事項

(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

消防は職業柄、強い責任感や使命感が影響し、男性職員が育児休業や育児に関する休暇を取得する慣例がないこと。また、休暇を取得することによる職場への負担等を考慮して取得しづらい環境であると考え、職員が子育てや家庭の役割を果たすことができるよう理解し支援できる組織風土を醸成し、積極的に育児休業等の制度について周知し、活用を促すことにより、職員の家庭生活への参画を図ります。