

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

柏原羽曳野藤井寺消防組合消防長

I 総論

1 策定主体

この行動計画は、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、柏原羽曳野藤井寺消防組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

本計画の期間は、平成37年3月31日までの期間とし、前半にあたる5年を計画期間とし、必要に応じて見直すこととします。

3 基本方針

この計画では、女性職員の活躍の推進に向けて特に重要とされる項目に関して状況把握と改善すべき事情についての分析を行い、分析結果に基づいて女性職員の活躍を推進するための目標と取組内容を設定することとします。

II 女性活躍の推進に向けた課題への取り組み

1 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

「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%」に引き上げることを共通目標とされています。本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13人の女性職員の採用が必要です。

当消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を中心に、全職員で本計画の策定・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・評価等についての協議を行います。

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、当消防組合において、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、改善すべき事項について分析を行った結果及び目標を次のとおり定めます。

(1) 採用について

【過去3年間の採用状況】

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
採用職員数(人)	2	6	12
女性受験者数(人)	0	1	1
女性採用者数(人)	0	0	0
女性採用者の割合(%)	0%	0%	0%

【過去3年間の在籍状況】

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
在籍職員数(人)	252	259	259
うち女性職員数(人)	1	1	1
女性の割合(%)	0.4%	0.4%	0.4%

<状況把握・課題分析>

当消防組合では消防吏員採用応募において、女性の応募が極端に少ないことから、如何に応募していただくかが最初に検討する課題と考えます。

また、現時点では女性消防吏員が採用されたとしても、隔日勤務者として現場活動ができる設備の整った署所が存在しないのが現状で、毎日勤務者での事務職等活躍する場が少なく、限られた配置となるのが課題です。

目 標

平成32年度までに、女性受験者を引き上げ、採用することを目標とします

《取組内容》

- 現在構成市（柏原市・羽曳野市・藤井寺市）の中学生及び高校生を対象に職業体験訓練を実施しており、魅力有る職場をアピールし受験者数を増やすために広報していきます。
- 職員採用時において、女性の採用受験者が増えるよう、女子高等学校・女子大学等にも、周知・広報活動を、積極的に行います。

(2) 仕事と家庭の両立について

【平成27年度 育児休業取得率】

性別	対象者(人)	取得者(人)	所得率(%)
男性	0	0	0
女性	0%	0%	0%

【平成27年度 男性職員の配偶者出産休暇取得率】

対象者(人)	取得者(人)	所得率(%)
13	13	100

※妻が出産する場合、3日の範囲で取得できます。

【平成27年度 男性職員の育児参加休暇取得率】

対象者(人)	取得者(人)	所得率(%)
89	2	2%

※妻産前産後の期間に、出産に係る子又は就学前の上の子の養育のために5日の範囲で取得できます。

<状況把握・課題分析>

配偶者出産休暇取得率は100%でしたが、育児休業取得率は0%でした。

目 標

男性の育児休業取得率 0% → 10%

男性の育児参加休暇率 0% → 10%

《取組内容》

- 育児に関する休業・休暇制度について、職員に向けて庁内広報に努めます。
- 取得に対する男性職員の気兼ねを払拭し、安心して休業・休暇を取得できるよう、所属長を中心とした職場全体での雰囲気づくりを促進します。

(3) 働き方について

【平成27年度 職員1人あたりの平均時間外勤務時間数】

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	単位:時間
時間外勤務時間	12.1	14.3	18.7	20.3	16.2	14.1	
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
時間外勤務時間	13	12.5	13.7	13.8	15.7	14	14.9

【平成27年度 年次有給休暇の平均取得日数】

平均取得日数(日)	消化率(%)
12.5	62.5(%)

<状況把握・課題分析>

隔日勤務者にとって、時間外勤務時間は消防業務の特殊性を考えるとやむを得ない部分がありますが、できるだけ人員のやりくりを効率よく行い、補欠勤務者の抑制に努めます。

毎日勤務者の業務については、それぞれの課において、仕事量に偏りがなく「人事評価における業績評価」等でチェックを行い、問題が発生すればその都度是正を図ります。

年次有給休暇の取得については国や管理市等に比べて比較的取得していると考えます。

目 標

隔日勤務者における時間外勤務の月平均時間数を5%縮減

毎日勤務者における時間外勤務の月平均時間数を10%縮減

《取組内容》

- 所属長は、職場全体の業務の進捗管理に気を配り、時間外勤務を命令する際には当該時間外勤務が臨時かつやむを得ない勤務かどうかを判断し、適切な命令に努めます。
- 所属長は率先垂範して定時退庁し、部下に時間外勤務をさせないように努めます。
- 職員一人一人が業務の効率化を念頭に置き、時間外勤務を縮減できるよう計画的に仕事を進めます。
- 所属長は部下の年次休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない者に取得を促します。

○各職場において、年間の業務計画を周知するなど休暇の計画を立てやすいよう配慮し、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

(4) 女性の登用について

【平成27年度 各役職段階に占める女性職員の割合】

役職	役職別職員数(人)	うち女性職員数(人)	女性割合(%)
部次長級	6	0	0%
課長級	10	0	0%
課長補佐級	20	0	0%
係長級	153	1	0.6%

【平成27年度 課長級以上の職員に占める女性職員の割合】

課長級以上職員数(人)	うち女性職員数(人)	女性割合(%)
16	0	0%

<状況把握・分析>

女性職員が1人という現状を変えることを優先課題とし、喫緊に女性職員を採用し、将来的には国の指導基準（全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%に引き上げる）に準じた体制づくりを実施します。

目 標

国の指導基準に基づき女性職員を採用、登用を早急に推し進めます

《取組内容》

○採用試験に際し、広報紙、ホームページ等で積極的な広報活動を展開していきます。