

女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和2年4月
尾三消防組合

尾三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

令和2年4月1日
尾三消防組合管理者

尾三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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、尾三消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの時限法です。

本計画の期間は、令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。本計画に掲げる数値目標は令和7年度の達成目標です。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

尾三消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、次のとおり体制を整備します。

- (1) 尾三消防組合事務局総務課を中心に本計画の策定・変更、取組みの実施状況把握・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、職員への情報提供等を実施していきます。
- (2) 本計画については、各年度において状況把握をした結果、社会情勢や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の修正、見直し等を図り公表していきます。

3 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び課題分析

女性活躍推進法第19条第3項及び同法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、尾三消防組合事務局総務課において、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、改善すべき事情について分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	性別	令和元年度		平成 30 年度		平成 29 年度		平成 28 年度		平成 27 年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	3人	60.0%	4人	80.0%	6人	85.7%	6人	100.0%	6人	100.0%
	女性	2人	40.0%	1人	20.0%	1人	14.3%	0人	0.0%	0人	0.0%
	合計	5人	100.0%	5人	100.0%	7人	100.0%	6人	100.0%	6人	100.0%

[分析結果]

状況分析の結果、採用者に占める女性職員の割合は男性よりも低くなりました。採用試験は競争試験によって行っており、また、募集する人数や年度によって男女比に差が生じる場合もあります。性別に関わらずそれぞれの個性に応じた活躍が望まれます。

(2) 継続勤務年数の男女の差異（自己都合による退職に限る。）

離職者の 勤続年数	平成 30 年度		
	男性	女性	全体
5 年以下	100%	100%	100%
6 年～10 年	0%	0%	0%
11 年～15 年	0%	0%	0%
16 年～20 年	0%	0%	0%
21 年～25 年	0%	0%	0%
26 年以上	0%	0%	0%

[分析結果]

状況分析の結果、離職者で男女の差異は見られませんでした。勤続年数では5年未満での離職のみとなっており、勤続年数が短い職員の離職でした。消防組合全体の取組みとして誰もが働きやすく、魅力ある組織運営に努めます。

(3) 離職者の年齢区分別の男女別の割合（自己都合による退職に限る。）

平成 30 年度							
年齢区分	男性	女性	全体	年齢区分	男性	女性	全体
20 歳未満	0%	0%	0%	41 歳～45 歳	0%	0%	0%
21 歳～25 歳	100%	0%	50%	46 歳～50 歳	0%	0%	0%

26歳～30歳	0%	100%	50%	51歳～55歳	0%	0%	0%
31歳～35歳	0%	0%	0%	56歳～60歳	0%	0%	0%
36歳～40歳	0%	0%	0%	60歳以上	0%	0%	0%

[分析結果]

状況分析の結果、男性離職者の方が女性離職者より若年層での離職となりました。継続勤務年数の男女の差異と同様に、誰もが働きやすく、魅力ある組織運営に努めます。

(4) 時間外勤務の状況（平成31年4月から令和元年12月まで）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性	8.4	9.4	13.0	8.7	7.1	6.7	6.6	7.9	3.9	71.7
女性	8.5	8.7	12.2	6.9	6.5	8.2	6.4	7.1	3.9	68.2
全体	8.4	9.3	13.0	8.7	7.1	6.8	6.6	7.9	3.9	71.6

[分析結果]

状況分析の結果、時間外勤務時間の男女差はそれほど大きくありませんが、女性職員に比べ男性職員の時間外勤務時間が長いことがわかりました。今後も特定の職員に業務が集中しないよう、事務分担の見直しを適宜行うとともに、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を検討していく必要があります。

(5) 時間外勤務の上限を超えて命じられて勤務した職員数（平成31年4月から令和元年12月まで）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	0	1	0	0	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体	0	1	0	0	0	0	0	0	0

[分析結果]

状況分析の結果、時間外上限を超えて命じられて勤務した職員は1名でした。管理職員へ部下の勤務状況の把握に努めるよう周知をし、特定の職員に業務が集中しないようにするとともに総務課でも全職員の時間

外勤務状況を把握し、時間外勤務の上限を超えて命じないよう管理職員に周知していきます。

(6) 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

[分析結果]

現在、管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間を把握できていません。今後、状況を把握した後、分析を進めていきます。

(7) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(平成 31 年 4 月 1 日現在)

対象管理職人数	女性		男性	
	人数	割合	人数	割合
72 人	0 人	0.0%	72 人	100.0%

[分析結果]

状況分析の結果、尾三消防本部で勤務する女性職員は平成 17 年度から採用し始めました。現在は管理的地位にある女性職員は、勤続年数等により昇任試験が受けられないため、いない状態です。

(8) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(平成 31 年 4 月 1 日現在)

各役職		女性			男性	
職名	人数	人数	割合	伸び率	人数	割合
消防長	1 人	0 人	0.0%	-%	1 人	100.0%
次長	4 人	0 人	0.0%	-%	4 人	100.0%
本部課長	7 人	0 人	0.0%	-	7 人	100.0%
隊長・署長						
専門監	28 人	0 人	0.0%	-	28 人	100.0%
指揮監・副署長						
主幹	32 人	0 人	0.0%	-	32 人	100.0%
警防課長・出張所長						

課長補佐	43人	0人	0.0%	-%	43人	100.0%
係長・主査	75人	2人	2.7%	-%	73人	100.0%
主任	39人	2人	5.1%	0%	37人	94.9%
係員	106人	9人	8.5%	200%	97人	91.5%
合計	335人	13人	3.9%	160%	322人	96.1%

※1 伸び率は平成28年度を基準に計算

※2 平成30年度に消防広域化したため女性職員が5名増加

[分析結果]

状況分析の結果、尾三消防本部で勤務する女性職員は平成17年度から採用し始めました。現在は管理的地位にある女性職員は、勤続年数等により昇任試験が受けられないため、いない状態です。

また、平成28年度からの女性職員の伸び率は160%となっており高い水準であると言えます。

(9) 男女別の育児休業取得率（令和元年中）

職種	性別	令和元年
消防吏員	男性	4.5%
	女性	100.0%

[分析結果]

状況分析の結果、令和元年中における女性の該当職員は1名であったため、育児休業取得率は100%となっています。

一方で男性の該当職員の取得率は4.5%であることから、男性でも育児休業を取得しやすい環境整備が課題といえます。

(10) 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年中）

職種	性別	令和元年
消防吏員	男性	1ヶ月
	女性	15ヵ月

[分析結果]

状況分析の結果、令和元年中に育児休業を取得した職員が男女ともに1

名ずつであるため、分布状況からの判断は困難ですが、全職員に対して育児休業制度は、短期間でも取得できるという点を周知していきます。

(11) 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
(令和元年中)

休暇名	取得率
妻の出産（上限2日）	86.4%
育児参加（上限5日）	59.1%

[分析結果]

状況分析の結果、妻の出産については取得率が8割を超えており、制度が積極的に活用されていますが、育児参加の休暇取得率が6割未満となっています。今後も引き続き、男性職員の休暇取得率向上に向けた取り組みを進めていく必要があります。

(12) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇合計取得日数の分布状況（令和元年中）

取得日数	妻の出産（上限2日）	育児参加（上限5日）
1日未満	0人	0人
1日以上2日未満	2人（10.5%）	0人
2日以上3日未満	17人（89.5%）	4人（30.8%）
3日以上4日未満	—	2人（15.4%）
4日以上5日未満	—	0人
5日以上	—	7人（53.8%）
平均取得日数	1.9日	2.7日

[分析結果]

状況分析の結果、妻の出産による休暇の取得日数は上限2日を取得する職員が多数ですが、育児参加の取得日数は少ない傾向にあります。育児参加のための休暇に関しては、休暇を取得しやすい環境整備と5日取得を推進していく必要があります。

(13) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

尾三消防組合では、「尾三消防組合職場におけるハラスメントの防止等に関する規程」に基づき以下のセクシュアル・ハラスメント対策を講じています。

また、「尾三消防組合職員の懲戒処分の基準等に関する規程」に基づきセクシュアル・ハラスメントに対する懲戒処分の規程を定めています。

- ア 職員研修の実施
- イ ハラスメント防止等委員会の設置
- ウ ハラスメント防止等委員に女性職員を任命
- エ ハラスメント防止等相談・苦情処理窓口の設置

4 目標及び具体的な取り組み内容

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、取り組みを進めていきます。

【目標 1】

尾三消防組合において令和 8 年度当初までに、全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を 5%以上とし、採用試験の女性受験者数、合格者の拡大に向け、ホームページ等を利用して仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が応募しやすい採用募集活動に努めていきます。

【目標 2】

尾三消防組合において令和 8 年度当初までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を 8 割以上とし、出産を控えている全ての男性職員に対し、管理職員による面談を行い、育児参加のための休暇の活用について必要な支援を行います。

尾三消防組合 事務局総務課 人事係

〒470-0151

愛知県愛知郡東郷町大字諸輪字曙1 8 番地

電話 0561-38-7202 (総務課直通)