

「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

平成28年4月

入間東部地区消防組合

入間東部地区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
入間東部地区消防組合
消防長 塩野 浩

入間東部地区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、入間東部地区消防組合管理者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

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、入間東部地区消防組合特定事業主行動計画推進委員会を設置し、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する。

3 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、改善すべき状況について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、当組合において、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る。

(1) 採用関係

① 職場環境及び職員の意識の改革について

消防は、業務の特殊性から男性に偏った採用が永く続いてきた。しかし近

年、採用者に占める女性職員の割合は、増加してきている。今後は、女性職員ならでの新しい発想や、きめ細やかな心配り、住民の多種多様化する要望への対応が可能になることが期待される。

今後も多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要であり、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

また、「子育ては男性も女性も協力して行う」という意識のもと、職場において子育てをしている人、子育てをしようとしている人の「仕事と子育ての両立」ができる職場環境の構築が必要がある。

② 現況の分析

過去5年間における採用試験合格者数

	受験者数		合格者数		合格者に対する女性の割合
	総数	うち女性	総数	うち女性	
平成23年度	35	2	7	1	14.29%
平成24年度	18	1	6	1	16.67%
平成25年度	69	3	22	3	13.64%
平成26年度	27	4	7	1	14.29%
平成27年度	35	3	7	1	14.29%

職員の女性の割合（平成28年4月1日現在）

区分	全職員数 (人)	うち女性	女性の割合
計	281	14	4.98%

当組合における平成28年4月1日現在の女性職員の割合は、4.98%と非常に少ない状況ではあるが、消防庁が示す「平成38年度当初までに女性消防吏員比率を5%とする」は今後数年以内に達成することができると考える。

③ 今後の取り組み

女性職員の計画的な採用に向け、女性受験者の拡大に向けた取り組み（仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等をホームページで公表）を実施する。

また、平成28年度より、男性職員が育児参加のため、妻が出産する場合の産前産後における特別休暇制度の新設を行い、夫婦共に子育てに参加する機会を増やす。

④ 数値目標

平成32年度までに、女性の採用試験全受験者数に占める割合を10%以上にする。

平成32年度までに、職員に占める女性割合を、28年度の実績（4.98%）より2.02%引き上げ、7%以上にする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び登用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他消防本部の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

② 現況と分析

役職別在職状況（平成28年4月1日現在）

区分	総数	うち女性	女性比率
本部消防長・次長	2	0	0
本部課長級	5	0	0
本部副課長級	20	0	0
本部係長級	17	0	0
本部主任級	18	0	0
本部主事	6	0	0
本部主事補	6	1	16.6%
署長級	2	0	0
署課長級	2	0	0
署副課長級	28	1	3.6%
署係長級	30	0	0
署主任級	55	3	5.5%
署主事級	50	3	6%
署主事補級	40	6	15%
合計	281	14	4.98
管理職計	24	0	0

当組合における管理的地位にある職員に占める女性職員は0名であるが、他の管理的地位にある職員と比較しても、勤続年数が短く年齢も若いことから現状では妥当であると考え。副課長級に占める女性比率は2%、係長級

に占める女性比率は0%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められる。

③ 今後の取り組み

平成29年度より、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（消防大学校、彩の国さいたま人づくり広域連合等）への派遣を行う。

平成29年度より、女性職員を総務・予防・警防・救急・指揮統制等、多様な職務に積極的に配置する。

平成29年度より、係長・副課長・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

④ 数値目標

平成32年度までに、管理的地位にある職員を3%以上にする。

平成32年度までに、係長相当職以上の女性の割合を3%以上にする。

(3) 長時間勤務関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

② 現況の分析

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）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
平均	5.86	6.71	3.65	2.21	3.47	2.03	2.65	3.87	12.64	2.57	4.80	4.96

年次休暇の平均取得時間（平成27年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
16日7時間	16日7時間	16日7時間

当組合における一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、表のとおりである。12月が最も多く12.64時間となっているが、これは、国政選挙が行われたためであり、平均すると5時間程度となり決して多いとは言えない。しかしながら、職種間に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。

年次休暇の取得率は、男女共に平均16日と7時間となっている。また、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

③ 今後の取り組み

平成28年度より、毎週1日は定時退庁を勧奨する。

平成28年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

平成28年度より、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

④ 数値目標

平成32年度までに、年次休暇の平均取得日数を18日以上にする。

平成32年度までに、平均時間外勤務時間を月10時間以内にする。

(4) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

② 現況と分析

平均継続勤務年数（平成28年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
17年2ヶ月	17年7ヶ月	8年1ヶ月

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成28年度）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	取得期間
男	10	0	0	0.0	—
女	1	1	0	100.0	8ヶ月半

男性職員の配偶者出産休暇取得状況

平成27年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児休業取得男性職員数
10	6	0

勤務年数を見てみると、男性職員の平均17年2ヶ月に、女性職員が8年1ヶ月と差があることがわかるが、勤続15年以上25年未満の職員が4名、7年未満が9名と中間世代の女性が退職している現状があるため平均継続勤務年数は短くなっている。7年以上15年未満の職員が0名、しゅっさん

また、男性職員の育児休業取得者については、実績がない。

③ 今後の取り組み

平成28年度より、組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。

平成28年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。

平成28年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

平成29年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

平成29年度より、男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施

する。

④ 数値目標

平成 32 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 5%以上にする

平成 32 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を 10%以上にする。

用語の解説

●**ロールモデル**

役割を担うモデル。模範。手本。

●**ワーク・ライフ・バランス**

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

●**イクメン**

育児に積極的な男性。

●**イクボス**

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。