

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画



枚方寝屋川消防組合

女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画

枚方寝屋川消防組合
消 防 長

枚方寝屋川消防組合（以下「本消防組合」という。）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、本消防組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

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 年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部人事課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・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の把握

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、本消防組合において、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、分析を行いました。

なお、本計画における「職員」については、正職員の現在の状況を把握するため、再任用職員、非常勤職員、臨時職員及び枚方市からの派遣職員を除いた人数としています。

また、女性職員については、消防吏員と事務職員を分けて記載しています。

(1) 女性職員の割合

平成 12 年 4 月に初めて女性消防吏員を採用してから、平成 28 年 4 月 1 日現在で 16 年が経過し、その間 15 人の女性消防吏員を採用してきました。平成 28 年 4 月 1 日現在、全職員に占める女性職員数の割合については徐々に増加し 2.7%となっています。

全体職員数	うち女性職員数		女性の割合
637人	消防吏員数	15人	2.4%
	事務職員数	2人	0.3%

- (2) 女性消防吏員の採用割合 ※現在、事務職員の採用は行っていません。
 応募者数の男女差の影響もあり、女性消防吏員の採用割合については、過去3年いずれにおいても男性職員数と比較すると大きな差が生じています。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
採用職員数	26人	26人	26人
女性採用数	0人	0人	1人
女性の割合	0.0%	0.0%	3.8%

- (3) 継続勤務年数 (H28.4.1)

全職員		18.8年
男性職員		19.0年
女性職員	消防吏員	7.8年
	事務職員	35.0年

- (4) 超過勤務時間の状況 (平成27年度)

男性と女性の1人当たりの月別平均時間を見ると各月とも10時間に満たない数値で推移しており、男女で特に大きな差は生じていません。

平成27年度	全体時間外	全体1人当たりの月別平均時間	男性時間外合計	男性1人当たりの月別平均時間	女性時間外合計	女性1人当たりの月別平均時間
4月	4,616	9.1	4,486	9.1	130	7.6
5月	4,292	8.4	4,185	8.5	107	6.3
6月	4,504	9.2	4,392	8.9	112	6.6
7月	4,918	9.7	4,817	9.8	101	5.9
8月	3,353	6.6	3,253	6.6	100	5.9
9月	4,004	7.9	3,917	8.0	87	5.1
10月	4,591	8.9	4,466	8.9	125	7.4
11月	3,803	7.3	3,688	7.4	115	6.8
12月	4,399	8.5	4,283	8.5	116	6.8
1月	4,731	9.1	4,574	9.1	157	9.2
2月	4,104	7.9	3,977	7.9	127	7.5
3月	4,330	8.4	4,229	8.4	101	5.9

※対象職員は係長以下の職員

(5) 管理職の女性割合 (H28. 4. 1)

現在のところ、女性職員の管理職の登用はありません。

管理職員数	女性職員数	女性の割合
133人	0人	0.0%

(6) 役職別職員の女性割合 (H28. 4. 1)

		係長・主査	主任	係員
役職別全体職員数		141人	171人	192人
女性職員	消防吏員	4人	7人	4人
	割合	2.8%	4.1%	2.1%
	事務職員	0人	2人	0人
	割合	0.0%	1.2%	0.0%

(7) 育児休業取得人数

育児休業の取得については、女性職員の取得実績はありますが、未だ男性職員の取得事例はありません。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
取得人数	1人	—	1人

(8) 男性職員の配偶者出産補助休暇等の取得人数・平均取得日数

男性職員の出産補助休暇については、最大取得可能日数である7日間をほぼ取得していますが、子の看護休暇及び育児休暇については、未だ取得事例はありません。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
取得人数	24人	22人	42人
平均取得日数	6.6日	6.2日	6.9日

※出産補助休暇：妻が出産する場合に7日を限度として男性職員が取得できる休暇

(9) 採用試験受験者の女性割合

過去3年の採用試験において、全体の採用試験応募者に占める女性受験者については、近年増加傾向にあります。

	平成25年度	平成26年度	平成27年度
応募者数	530人	203人	364人
女性受験者数	8人	6人	11人
女性の割合	1.5%	3.0%	3.0%

(10) 女性職員の配置状況 (H28. 4. 1)

勤務形態	所属		女性職員	
			消防吏員	事務職員
毎日勤務	総務部	総務管理課	1人	—
		人事課	1人	—
		消防学校 (初任教育生)	1人	—
	予防部	保安対策課	1人	—
	消防署	予防課	2人	—
		警備課	—	2人
交替制勤務	警防部	指揮支援・調査隊	1人	—
		情報指令課	1人	—
	消防署	消防担当	1人	—
		救急担当	6人	—
合 計			15人	2人

(11) 女性消防吏員が交替制勤務可能な施設の整備状況 (H28. 4. 1)

女性消防吏員の交替制勤務が出来る施設 (女性専用トイレ、仮眠室、浴室等) の整備状況については、現在、1 消防本部 3 消防署 15 出張所のうち消防本部と 5 署所が整備されています。

全署所数 (本部含む)	女性用施設整備署所数	割合
19	6	31.6%

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組み

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ます。

なお、この目標は本消防組合において、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ます。

(1) 女性消防吏員の割合について

課 題	<ul style="list-style-type: none">・「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28年4月1日現在の職員数で考えると、更に17人の女性消防吏員の採用が必要です。
目 標	<ul style="list-style-type: none">・平成38年度当初までに5%目標を達成するため、その中間点である平成32年度までに女性消防吏員の割合を3.7%以上とします。
取組内容	<ul style="list-style-type: none">・採用試験における女性受験者を増やすため、女性限定の採用説明会の実施やホームページに女性消防吏員を特集したページを掲載するなど、本消防組合が、女性がやりがいを持って働くことのできる「魅力ある職場」であることをPRし、女性受験者数の確保に努めます。

(2) 女性職員の活躍について

課 題	<ul style="list-style-type: none">・女性職員の管理職への登用については、昇任試験において選考しているところですが、現在のところ女性職員の管理職がないことから、今後、登用していく必要があります。
目 標	<ul style="list-style-type: none">・女性職員の職域拡大及びキャリア形成を促進します。
取組内容	<ul style="list-style-type: none">・女性職員を多様なポストへ積極的に配置します。・本消防組合にはまだ女性の管理職員がないことから、キャリアプランが立てにくくなっているため、他市消防本部のロールモデル等を紹介し、将来像が描けるよう取り組みます。

(3) 女性消防吏員が交替制勤務可能な施設の整備について

課 題	・女性消防吏員の交替制勤務可能な勤務場所については、現在6か所であり、男性に比べて人事異動が限定的となっています。
目 標	・平成38年度当初までに全職員に占める女性消防吏員の割合（5%以上）を受け入れることができるよう職場環境の整備を図ります。
取組内容	・女性消防吏員の勤務可能な職場を増やすため、今後、庁舎の改修等の際、女性専用のトイレ、仮眠室、浴室などの整備を推進します。

5. おわりに

女性の活躍を推進するためには、男性、女性を問わず、本消防組合で働く職員一人ひとりの意識の醸成を図ることが必要です。

本計画を周知し、実施することによって、組織において女性が働きやすく、ますます活躍できる職場環境づくりに職員一人ひとりが取り組み、また、機会を見て本計画の進捗状況を確認することが必要です。

今後、本計画に基づき、与えられた課題に職員が一丸となって取り組み、女性職員が活躍出来る環境作りに努めていきます。