

# 大東四條畷消防組合

## 特定事業主行動計画



《女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画》

平成28年4月

大東四條畷消防組合

## 大東四條畷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

大東四條畷消防組合（以下「当消防組合」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、当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

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、庁議において、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関する状況把握、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、改善すべき事情について分析を行った。

なお、この統計における基準日は平成27年4月1日とし、期間は平成26年度としている。

#### （1）採用の女性の割合

全職員数	女性職員数	割合
189	9	4.76%

#### （2）継続勤務年数（年）

全職員	15.3
（うち毎日勤務）	21.9
（うち交替制勤務）	14.2
男性職員	15.8
（うち毎日勤務）	23.2
（うち交替制勤務）	14.6
女性職員	5.7
（うち毎日勤務）	5.5
（うち交替制勤務）	5.7

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

	全職員	女性職員	毎日勤務		交替制勤務	
			男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
4月	7.5	14.7	33.0	7.0	6.0	16.0
5月	9.5	12.7	23.3	0.0	8.5	12.7
6月	10.7	13.3	12.5	0.0	10.4	13.3
7月	16.5	26.2	9.5	0.0	16.2	26.2
8月	13.0	14.3	11.3	0.0	13.0	14.3
9月	10.5	19.3	12.0	0.0	10.1	19.3
10月	8.9	13.7	15.0	0.0	8.4	13.7
11月	9.7	18.4	13.3	0.0	8.8	18.4
12月	11.1	18.0	8.5	0.0	10.8	18.0
1月	26.0	38.1	7.5	0.0	25.9	38.1
2月	11.2	17.4	12.0	0.0	10.7	17.4
3月	11.5	14.4	12.8	0.0	11.2	14.4
計	146.1	220.5	170.7	7.0	140.0	221.8
平均	12.2	18.4	14.2	0.6	11.7	18.5

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

管理的職員数	うち女性職員数	割合
18	0	0%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

役職	職員数	女性職員数	割合
係長級	44	0	0%
課長補佐級	21	0	0%
課長級	10	0	0%
部局長級・次長級	8	0	0%

(6) 男女別の育休取得率(%)・平均取得期間

対象者	職員数	取得者	割合	平均取得期間
男性	38	0	0%	0
女性	1	1	100%	4ヶ月6日

(7) 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・平均取得日数

	職員数	取得者	割合	取得日数
出産休暇	15	13	86.7%	76.0
育児時間休暇	22	0	0%	0.0
子の看護休暇	66	11	16.7%	19.1

(8) 女性用施設の整備状況

全署所数	女性用施設整備署所数	割合
5	4	80.0%

(9) 採用試験における女性受験者数（平成 27 年度採用試験 1 次試験）

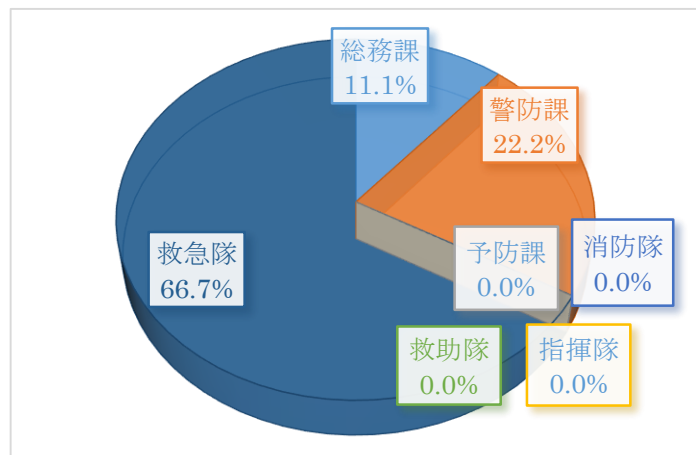
全受験者数	女性受験者数	割合
67	3	4.5%

(10) 年次有給休暇の状況

総付与日数	総取得日数	対象職員数	平均取得日数	消化率
7,053	1,805	188	9.6	25.6%

(11) 女性職員の配置状況

所属	人数	勤務形態
総務課	1	毎日勤務
警防課	2	
予防課	0	
指揮隊	0	交替制勤務
消防隊	0	
救助隊	0	
救急隊	6	



#### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取り組み、実施時期

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。

また、設定した数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

##### (1) 全職員に占める女性職員の割合について

###### 【課題】

全国の消防本部における女性吏員の割合は約2.4%（平成27年4月現在）であり、「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」（以下、「報告書」という。）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%」に引き上げることが目標としている。

平成27年4月1日現在、当消防組合における女性職員の割合は約4.8%あるものの、女性の活躍推進と組織内人材の多様性を確保し、住民サービスを更に向上させるためには、全職員に占める女性職員の割合を増加させることは非常に重要である。

また、女性職員の採用にかんがみると、当消防組合の平成27年度採用試験における女性受験者は全体の4.5%と少ない現状であることから、採用試験における女性受験者の確保も大きな課題である。

###### 目標

平成32年度までに女性職員の割合「5%以上」を達成する。

##### 《取組内容》

職員採用説明会のプログラムに「女性職員による女性受験者向けの採用説明」を取り入れるなど、女性が活躍できる消防職場であることをPRする取り組みを行い、多くの女性受験者を確保して優秀な女性職員の採用に繋げる。

##### (2) 庁舎における女性用施設等の整備について

###### 【課題】

報告書において、女性消防吏員を配置することができない理由として、庁舎に女性用の施設が整備されていないことが挙げられている。

当消防組合における交替制勤務を行う施設は、2消防署・3分署の計5署所であるが、そのうち1分署において女性用の施設が整備されておらず、女性職員が交替制勤務に従事できない現状である。

#### 目標

女性職員が男性職員と同様に、全署所で交替制勤務に従事できるよう、平成32年度までに女性用の施設がない庁舎を解消する。

#### 《取組内容》

平成28年度に当該分署の施設整備に係る実施設計を行い、平成32年度までに施設改修を完了させる。

### (3) 女性職員の積極的な登用について

#### 【課題】

報告書では、女性職員におけるキャリアパスイメージについて、中規模・小規模の消防本部では半数以上の職員がキャリアパスイメージを持っていない現状であり、課題とされている。

当消防組合においては、全女性職員の勤続年数は10年未満であり、平成27年3月31日現在、隊長相当職以上の女性職員は存在しないのが現状である。また同時に、女性職員の配置に偏りがある傾向もうかがえる。

女性職員が管理・監督的な地位で活躍することは、組織の強化・活性化に繋がるため、女性職員がキャリアパスイメージを持てるように、様々な部署への配置が課題である。

#### ※用語の説明《キャリアパス》

キャリアパスとは、ある職位に就くまでに辿ることとなる経験や順序のこと。また個人の視点からは、将来自分が目指す職業を踏まえた上でどのような形で経験を積んでいくかという順序・計画を指すものです。

#### 目標

平成32年度までに、本部あるいは消防署において隊長相当職以上の職員に占める女性割合を1%以上（2名）にすることを目標とする。

## 《取組内容》

女性の幹部（隊長）を受け入れることについて、これまで経験のない現場の職員からの抵抗など、多様な課題が生じることも想定される。

当消防組合では、女性職員の幹部職員への将来的な登用に向け、法令による制限がかからない範囲において、配置部署を限定することなく、女性職員が様々な業務の経験を積み、幹部職員として活躍できるよう、指揮隊や救助隊、消防隊をはじめ様々な部署に配置し、将来における女性職員の幹部職員への登用推進を図る。

## （４） 職業生活と家庭生活の両立について

### 【課題】

女性職員の活躍を推進するとともに、男性が育児などの家庭生活へ積極的に参画することは、女性が活躍するうえで必要不可欠なことである。

男女とも長時間労働を当たり前とせず、効率的な業務運営や長時間労働の是正等のワークライフバランスに資する取り組みを総合的に進めることや24時間勤務を行う交替制勤務に従事する職員が、育児などの事由により特別休暇や年次休暇を取得するなど、家庭生活へ参画することは重要であるとともに課題である。

### 目標

平成32年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成26年度実績（25.6%）より約5%引き上げ、30%以上にすることを目標とし、男性の家庭生活への参画の推進を図る。

## 《取組内容》

平成28年度からワークライフバランスに資する取り組みを総合的に進めるとし、管理・監督者の意識改革を行うとともに、各課において特別休暇の取得促進及び年次休暇の取得目標を定め、当該休暇を取得しやすい勤務環境の整備を図る。