

女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

揖斐郡消防組合

揖斐郡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 29 年 4 月 1 日

揖斐郡消防組合

揖斐郡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、揖斐郡消防組合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 29 年度から平成 33 年度までの 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

揖斐郡消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、揖斐郡消防本部総務課を中心に、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・評価等を行います。

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

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、揖斐郡消防本部総務課において、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

性別	平成 28 年度		平成 27 年度		平成 26 年度		平成 25 年度		平成 24 年度	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
男性	3 人	100.0	2 人	66.7	4 人	100.0	4 人	80.0	2 人	100.0
女性	0 人	0.0	1 人	33.3	0 人	0.0	1 人	20.0	0 人	0.0
合計	3 人	100.0	3 人	100.0	4 人	100.0	5 人	100.0	2 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) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

離職者の 勤続年数	平成 28 年度			平成 27 年度			平成 26 年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
5 年以下	5.0%	0%	4.5%	0%	0%	0%	5.3%	0%	4.8%
6～11 年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
11～15 年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
16～20 年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
21～25 年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
26 年以上	0%	0%	0%	26.7%	0%	26.7%	6.7%	0%	6.7%

【分析結果】

状況分析の結果、揖斐郡消防本部で勤務する女性職員（消防吏員）は平成 25 年度から採用が始まり、離職者はいない状態です。今後は制度を積極的に活用し、時代に合わせて女性が仕事を継続できる環境づくりをすすめていく必要があります。

(3) 職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 28 年実績）

月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	平均
男性	6.0	5.0	4.2	6.9	9.1	15.5	14.5	7.1	8.7	7.9	12.8	7.5	8.8
女性	6.0	7.0	4.5	3.0	6.0	11.5	10.5	10.5	8.0	12.0	12.5	12.0	8.6
全体	5.9	5.1	4.3	6.8	9.0	15.3	14.4	7.2	8.7	8.0	12.8	7.7	8.8

【分析結果】

状況分析の結果、平成 28 年における職員一人当たりの超過勤務時間は月平均 8.8 時間という状況でありました。

このことは、必ずしも超過勤務時間が多いという状況ではありませんが、今後も各種行事等の見直しにより超過勤務の縮減に努めることが肝要であります。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性の割合 (平成29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
10人	0人	0.0%	10人	100.0%

【分析結果】

状況分析の結果、揖斐郡消防本部で勤務する女性職員（消防吏員）は平成25年度から採用が始まったため、現在は管理的地位にある女性職員はいない状態です。今後、登用拡大をどう進めるかが課題となります。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
(平成29年4月1日現在)

各役職		女性		男性	
職名	人数	人数	割合	人数	割合
消防長	1人	0人	0.0%	1人	100.0%
課長・署長	5人	0人	0.0%	5人	100.0%
主幹・分署長	4人	0人	0.0%	4人	100.0%
課長補佐	8人	0人	0.0%	8人	100.0%
係長・主査	32人	0人	0.0%	32人	100.0%
主任	8人	0人	0.0%	8人	100.0%
主事	26人	2人	7.7%	24人	92.3%

【分析結果】

状況分析の結果、揖斐郡消防本部で勤務する女性職員（消防吏員）は平成25年度から採用が始まったため、主任以上の役職に女性職員はいない状態です。今後の登用拡大に向けての取組みが課題となります。

(6) 男女別の育児休業取得率

職種	性別	平成28年度
消防吏員	男性	0.0%
	女性	0.0%

【分析結果】

状況分析の結果、平成28年度における女性の該当職員は0名であったため、育児休業取得率は0%となっています。

一方で男性職員の取得率は、0%であることから、男女問わず、今後も利用しやすい制度づくりが課題といえます。

(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及び平均取得日数（平成28年度）

休暇名	取得率
妻の出産（上限2日）	100.0%
育児参加（上限5日）	0.0%

【分析結果】

状況分析の結果、妻の出産については取得率が100%であり、制度が積極的に活用されていますが、育児参加については、0%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組みを進めていく必要があります。

- 4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期
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し、取組みを実施します。

【目標1】

平成33年度までに、女性職員の配置人数を3名以上にします。

(取組内容)

仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることを、ホームページ等で幅広く広報します。

【目標2】

平成33年までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得割合を5%以上、育児参加のための休暇の取得率を30%以上にします。

(取組内容)

出産を控えているすべての職員に対し、管理職員による面談を行い、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）の活用促進を行います。また、職場復帰が円滑に行えるよう、復職を控えた職員に対して人事担当者が面談や電話連絡等を行い、不安の解消に努めます。