

可茂消防事務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  
可茂消防事務組合

# 目 次

1	計画期間	1
2	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
	(2) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間	2
	(3) 職員の年次休暇の取得率	2
	(4) 男性職員の育児休業取得率、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	2
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期間	
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	2
	(2) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間	2
	(3) 職員の年次休暇の取得率	3
	(4) 男性職員の育児休業取得率、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	3
5	女性職員の活躍の推進に関する状況把握【資料編】	4

# 可茂消防事務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  
可茂消防事務組合管理者

可茂消防事務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条に基づき可茂消防事務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

可茂消防事務組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、策定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みの実施状況・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している。

厳しい財政状況の折、限られた人員の中で、高度多様化する住民ニーズに 대응していくことは容易ではないが、このような状況の中にあっても、本計画を通じ、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員全員で支えあい活躍できるような職場環境がつくられることを期待する。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的とし、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、可茂消防事務組合において、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。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。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年度から平成32年度までの間、採用者の女性割合を、平均で13.5%以上にする。

① 平成32年度までに、採用試験の女性の受験者数を、平成27年度の実績(8.8%)より1%以上引き上げ、受験者総数に占める女性割合を10%以上にする。

② 平成32年度までに、職員に占める女性職員の割合を、平成27年度の実績(2.7%)より2%以上引き上げ、5%にする。

(2) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成32年度までに、職員の平均超過勤務時間を、平成27年の実績(月7.0時間)から15%以上縮減し、月6.0時間以下にする。

(3) 職員の年次休暇の取得率

平成32年度までに、年次休暇を10日以上取得する職員の割合を6割以上にする。

(4) 男性職員の育児休業取得率、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32年度までに、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、配偶者出産休暇(2日間)又は育児参加のための休暇(5日間)の取得割合を80%以上にする。

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

3で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年度より、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パンフレット、ホームページ等で広報する。

(2) 職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間

① 平成28年度から、超過勤務の縮減に向け、人事異動のタイミングに合わせて消防長から全職員向けのメッセージを発信する。

② 平成28年度から平成32年度までの間、週1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度6割以上にする。

③ 平成28年度から、各所属において、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とともに、取組の結果も踏ま

え、対象所属の拡大について検討を行う。

- ④ 平成28年度から、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

(3) 職員の年次休暇の取得率

平成28年度から、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

(4) 男性職員の育児休業取得率、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

- ① 平成28年度から、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員又は人事担当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）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ② 平成28年度から、各種両立支援制度に関する情報ハンドブックを、イントラネットで常時閲覧できる状態にする等の情報提供を積極的に行う。
- ③ 平成28年度から、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・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。
- ④ 平成28年度から、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。

女性活躍推進に関する状況把握【資料編】

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に当たり把握する事項)

1 採用した職員に占める女性職員の割合 (平成27年度実績)

採用者数			
	男性	女性	女性割合
7人	6人	1人	14.3%

2-1 平均した継続勤続年数の男女の差異 (平成27年4月1日現在)

勤続年数平均 (年)		
	男性	女性
20.3年	20.6年	7.4年

2-2 直近の年度の十年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合 (平成17年度から平成19年度までの採用職員実績)

採用者数			離職率 (%)		
	男性	女性		男性	女性
21人	21人	0人	0.5%	0.5%	0%

3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(平成27年実績)(単位:時間)

※時間外勤務手当が支給されない職員を除く。

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	年計
男性	6.9	6.6	5.6	5.3	8.2	10.0	8.9	8.2	6.0	7.3	7.5	4.5	85.2
女性	3.2	5.0	4.0	3.6	5.0	3.3	4.0	4.8	4.5	7.8	8.3	5.8	59.3
全職員	6.8	6.5	5.5	5.2	8.1	9.8	8.8	8.1	5.9	7.3	7.5	4.5	84.0

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(平成27年4月1日現在)

管理職員数			
	男性	女性	女性割合
19人	19人	0人	0%

5 職員の年次休暇の取得率(平成27年実績)

職員平均	日勤者平均	隔日勤務者平均
6.56日	7.85日	6.39日

6 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(平成27年4月1日現在)

役職	総数		女性割合
	男性	女性	
部長級	5人	0人	0.0%
課長級	14人	0人	0.0%
課長補佐級	47人	0人	0.0%
係長級	26人	0人	0.0%
主査級	57人	1人	1.7%
主任級	44人	1人	2.3%
主事級	34人	1人	2.9%
主事補級	29人	4人	13.8%
合計	256人	7人	2.7%

(再任用)

再任用職員	総数		女性割合
	男性	女性	
	0人	0人	0.0%
合計	0人	0人	0.0%

7 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年実績）

男性				女性			
取得可能 人数	取得者	取得率	取得期間	取得可能 人数	取得者	取得率	取得期間
14人	0人	0%	—	1人	1人	100%	0.8年

8 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27年実績）

子供が生まれた職員数		14人
配偶者出産休暇	取得者数	9人
	取得率	64.3%
	取得日数	2日
育児参加休暇	取得者数	0人
	取得率	0%
	取得日数	—