

上益城消防組合消防本部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3月31日

上益城消防組合消防長

上益城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、上益城消防組合が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画の期間

本計画は、平成29年4月1日から平成34年3月31日までの5年間を計画期間とし、本計画の終了時期に合わせて見直しを行い、次期計画を策定することとする。

2 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握

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）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）第2条に基づき、以下の6項目について、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を説明する。（平成28年4月1日現在、当消防本部の採用者に女性は0人の状況。）

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成28年4月1日時点）

	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
採用者数	0	6	6	0

現職職員に対する女性職員の割合（平成28年4月1日時点）

	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
現職職員数	0	87	87	0

※ 数値は平成28年度、採用者人数を含む。

(2) 平均継続勤務年数の男女の差異（平成25～27年度退職者実績）

	女 性	男 性
退職者数	0	17
平均勤続年数	0	40.3

(3) 職員1人当たりの年間時間外勤務時間（平成25年～平成27年度実績）  
 平成25年から平成27年度に見る時間外勤務時間の変遷については、増加の傾向にある。平成25年度、総時間5,211時間に対して79名の対象人員で平均66.0時間であるのに対し、平成26年度総時間5,282時間に対して79名の対象人員で平均66.9時間、平成27年度は、総時間6,102時間に対して83名の対象人員で平均73.5時間と大幅に、増加しているため、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が必要となる。本資料の作成に当たっては女性の対象者がいないため、男性職員の時間外勤務時間となる。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（男性職員取得率及び取得期間：0%）

以上3資料の作成に当たっては女性職員0名のため作成を、断念する。

(7) 職員の年次有給休暇取得状況

	職員数	延べ休暇日数	取得平均日数
平成25年	85	920	10.82
平成26年	85	979	11.51
平成27年	89	974	10.90

(8) 上益城消防組合定員管理（職員採用等）計画 平成27年10月作成

年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
条例定数	90	90	90	90	90
実数	87	86	85	85	85
年度4月実働数	82	85	82	82	84
新規採用者数	4	0	2	2	1
派遣・人員	消学1	消学1	航空1	航空1	航空1

### 3 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

本計画の作成にあたり、上益城消防組合職員女性職員数0名の、状況を真摯に受け止め、改善すべき事情等の分析を行い、女性職員の活躍を推進するため、女性消防吏員採用に向けて、次の目標を設定する。

目標：計画終了時点（平成34年3月31日）までに、全職員数に占める女性職員の目標数値を5%とし、約4名の女性吏員の採用を目標とする。

目標：計画期間内に男性職員の育児休業の取得率を0%から5%以上に引き上げる。

目標：計画期間内に育児参加のための休暇取得率を0%から50%以上に引き上げる。

目標：計画期間内に職員の年次休暇の平均取得日数を平成27年の10.9日から13日以上に引き上げる。

#### 4 女性職員の活躍推進に向けた目標達成のための取組

- (1) 女性受験者数の拡大を図るため、ホームページ等の各種広報媒体の活用や女性消防吏員募集パンフレットの作成・掲示等により、消防は女性が活躍できる職場であること、並びに当消防本部として女性消防吏員の活用に意欲的な姿勢を広くアピールする。
- (2) 女性受験者数の拡大を図るため、他の消防本部の協力の下、高校、専門学校、大学等の女性卒業予定者を対象とした現役女性消防吏員による就職ガイダンス及び職場見学会を毎年1回以上開催する。（当本部、女性消防吏員不在なため、近隣消防本部職員の協力を仰ぐ。）
- (3) 女性消防吏員の採用を担う構成町において女性採用に関する理解が促進されるよう、働きかけを行う。
- (4) 計画期間内・外に、山都消防署・蘇陽出張所に女性専用仮眠室、女性専用トイレ及び浴室等の女性消防吏員が就業可能な庁舎への改修を目指す。（本部庁舎女性消防吏員受け入れ可能整備済み）
- (5) 出産、子育てなど女性消防吏員のライフステージに応じた育成方針を策定する。
- (6) 計画期間内に、男性職員の育児参加への取り組みとして育児休暇、出産休暇及び休暇取得の取得率引き上げを行う。
- (7) 父親となる職員が子育てに積極的に参加できるよう、職場内ネットワークシステムを活用し全職員に対して育児休業及び特別休暇に関する制度内容を周知する。
- (8) 育児休業又は特別休暇の取得を希望する場合は、希望通りに取得でき、かつ、業務調整を円滑に行えるよう、できるだけ早い段階で所属長と相談する。また、休業又は休暇期間中の業務引継ぎ等について、監督職員及び周囲の職員としっかりと調整をする。
- (9) 年次休暇の取得促進に向け、各課、各消防署の取得状況を把握するとともに、取得の少ない所属所については課題を調査し、その解決策について

検討する。

## 5 実施体制

消防本部内に、組織全体で継続的に女性職員の雇用・活躍を推進するため、消防長、各消防署長及び各課長を構成メンバーとする女性消防職員活躍推進委員会を設置し、毎年1回以上、本計画に掲げた取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、必要に応じて計画の変更等についても検討・協議を行うなど、効果的な計画の実施に努めることとする。