

益田地区広域市町村圏事務組合特定事業主行動計画

平成28年4月

1 はじめに

益田地区広域市町村圏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条第1項の規定に基づき、益田地区広域市町村圏事務組合理事会、益田地区広域市町村圏事務組合議会議長、益田地区広域市町村圏事務組合代表監査委員、益田地区広域市町村圏事務組合公平委員会、益田地区広域市町村圏事務組合消防長が定める特定事業主行動計画です。

なお、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17第1項の規定により他の地方公共団体から派遣されている職員は、対象外とし派遣元の特定事業主行動計画によるものとします。

2 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。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画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の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等、評価に基づく計画の変更等について検討を行うこととしています。

消防部局の推進委員会については、委員長は総務課長をもって充て、委員は消防長が指名する職員をもって充てることとします。

4 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握

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。）第2条に基づき、本組合の女性の職業生活における活躍に関する状況に関して必須となる7つの項目について把握しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度中）

職 種	計	男 性	女 性	女性割合
消防職	8	8	0	0.0%

平成27年度においては、採用試験の受験者に女性はいなかった。

(2) 平均した継続勤続年数の差異（平成27年4月1日）

職 種	男 性	女 性
消防職	18年	11年

(3) 職員一人当たりの超過勤務時間（平成26年度中）

一人あたりの超過勤務時間（月）	6.4
-----------------	-----

(4) 管理職の女性割合（平成27年4月1日）

職 種	計	男 性	女 性	女性割合
消防職	5	5	0	0.0%

(5) 役職ごとの女性割合（平成27年4月1日）

消防職

職 種	計	男 性	女 性	女性割合
部 長 (消防監)	1	1	0	0.0%

課長 (司令長)	4	4	0	0.0%
課長補佐 (司令)	12	12	0	0.0%
係長 (司令補)	15	15	0	0.0%
主任 (士長)	40	39	1	2.5%
副主任 (副士長)	7	7	0	0.0%
係 (消防士)	36	35	1	2.8%
計	115	113	2	1.74%

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

職 種	男 性	女 性
消防職	0% (取得可能な職員 18 名、取得者 0 名)	0% (取得可能な職員 0 名、取得者 0 名)

(7) 妻の出産補助休暇及び男性の育児参加のための休暇取得率

職 種	出産補助休暇	育児参加のための休暇
消防職	0% (取得可能な職員 8 名、取得者 0 名)	0% (取得可能な職員 0 名、取得者 0 名)

5 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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。

- (1) 平成32年度までに消防職における女性職員の占める割合を3.0%以上にします。

平成27年7月29日付け消防庁次長通知では、平成38年度当初までに、消防職における女性職員の割合を5%に引き上げることとされていますが、平成32年度までは、3%以上を目標数値とします。

- (2) 平成32年度までに消防職における採用試験の女性受験者数を平成27年度2人から倍増させることとします。

これから社会人となる年齢層の女性に対し、消防本部として積極的にPR活動を行い、また女性枠の採用についても検討を行うこととします。

- (3) 平成32年度末までに「妻の出産補助休暇」及び「男性職員の育児参加のための休暇」の取得率を10%以上にします。

職員へ休暇制度の周知を図るとともに、管理職を始め上位の職にある者の意識改革を行います。

6 目標を達成するための取組

- (1) 施設・設備の改善

女性専用のトイレ、浴室、仮眠室等の設備が整備されていない消防本部・分遣所において、今後その改善に向けて整備計画を策定することとします。

- (2) 女性職員の多様なポストへの配置

将来上位の職へ登用するため、本人の資格や特技を考慮しながら、幅広い業務の経験や能力の養成を意識した人事配置を行います。

(3) 女性職員への多様な研修機会の提供

女性職員を対象とする外部研修（自治研修所、消防大学校、消防学校など）の機会を提供し、能力開発と意欲の向上を図ります。

(4) 男性職員の育児支援のための休暇取得

休暇計画表の配布等により、育児に関する特別休暇の積極的な取得を促進します。

7 終わりに

本計画が実効性のある計画となるよう、目標の達成状況や取組状況等について定期的な検証を行い、また国や他の自治体など積極的な取組をしている場合は、これを参考としながら、本計画の修正・変更等を検討していきます。