

女性活躍推進法に基づく
須賀川地方広域消防組合特定事業主行動計画

令和元年 4 月改訂

須賀川地方広域消防組合

目 次

I	計画策定の背景及び趣旨	1
II	計画の対象職員	1
III	計画期間及び達成目標	1
IV	計画の推進体制	1
V	本組合の現状と課題	1
(1)	採用、配置、育成及び登用に関すること	2
ア	採用試験受験申込者の女性割合	2
イ	採用した職員に占める女性職員の割合	2
ウ	本組合職員の女性割合	2
エ	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	3
オ	各役職段階に占める女性職員の割合	3
(2)	勤続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること	4
ア	平均勤続年数の男女の差異	4
イ	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	4
ウ	男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護等休暇の取得状況	4
エ	直近年度の10年前とその前後の年度に採用した職員の男女別継続任用状況	5
(3)	超過勤務及び年次休暇の取得に関すること	6
ア	職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間	6
イ	年次休暇等の取得率	6
VI	具体的な取組及び目標	8

女性活躍推進法に基づく須賀川地方広域消防組合特定事業主行動計画

I 計画策定の背景及び趣旨

我が国においては、急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応していくため、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ます。そのような状況の中、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき、女性の職業生活における活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」という。）」が平成27年8月に制定され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取組を推進することとされました。

本組合においても法第15条に基づき、「行動計画策定指針」に掲げられる5つの観点を踏まえ、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、本行動計画を策定します。

—事業主行動計画策定指針5つの観点—

- 1 男女を通じた働き方改革への取組
- 2 各段階の課題に応じた取組
- 3 職業生活と家庭生活の両立に関する取り組みの更なる推進
- 4 ハラスメントへの対策
- 5 公的部門の率先規範

II 計画の対象職員

須賀川地方広域消防組合に勤務する職員

III 計画期間及び達成目標

本計画は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を計画期間とします。

本計画においては、令和2年度末に達成しようとする特に重要な事項について、数値目標を設定しました。

IV 計画の推進体制

- (1) 消防本部総務課を計画推進の主管課とし、全ての職員により推進します。
- (2) 事業主としての役割のほか、所属長、職員の役割を明確にし、「誰が」「いつ」「何を」するのかを明示します。
- (3) 各年度の実施状況を把握し、計画期間中であっても必要に応じて計画の見直しを行います。

V 本組合の現状と課題

本計画の策定にあたり、法に基づき、本組合における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

(1) 採用、配置、育成及び登用に関すること

ア 採用試験受験申込者の女性割合

平成29年度実施の須賀川地方広域消防組合職員採用試験受験申込者は、男性が39人、女性が2人で、申込者全体における女性の受験割合は、4.9%となっています。

過去5年間の採用試験の受験申込状況を見ても、年度によって若干の差はありますが、概ね男女の割合に大きな差はない状況にあります。

【過去5年間の男女別受験申込状況】

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
男 性	74人	76人	102人	55人	39人
女 性	3人	5人	7人	2人	2人
女性の割合	3.9%	6.2%	6.4%	3.5%	4.9%

イ 採用した職員に占める女性職員の割合

平成29年度実施の須賀川地方広域消防組合職員採用試験に基づく、平成30年度の採用職員人数は、5人で内訳として男性が5人、女性が採用なしという結果となりました。

過去5年間の採用状況を見ると、年度によって女性職員の採用がない年度もあり、男女の採用割合、採用率を比較することができない結果となっています。

【過去5年間の男女別採用人数状況】

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
男 性	13人	8人	9人	4人	5人
女 性	1人	1人	0人	0人	0人
女性の割合	7.1%	11.1%	0%	0%	0%

ウ 本組合職員の女性割合

平成30年4月1日現在の本組合職員の男女別人数は、男性204人、女性5人（うち事務職1人）となり、職員全体で女性の割合は、2.4%となっています。

なお、女性職員の年齢構成は、50歳代1人、40歳代2人、30歳代1人、20歳代1人となっています。

【男女別・年代別職員数】

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳以上	合 計
男 性	71人	47人	67人	19人	204人
女 性	1人	1人	2人	1人	5人
女性の割合	1.4%	2.1%	2.9%	5.0%	2.4%

(平成30年4月1日現在の定員管理上の職員数)

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長相当職以上の職員数は、男性が１９人、女性が０人となっています。

【課長相当職以上の男女別職員数】

	平成２８年度		平成２９年度		平成３０年度	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
職 員	１７人	０人	１７人	０人	１９人	０人
割 合	１００％	０％	１００％	０％	１００％	０％

オ 各役職段階に占める女性職員の割合

係長相当職以上の職員は、男性１０３人、女性３人となっており、係長相当職以上の職員に占める女性の割合は２．８％となっています。

【各役職段階別職員数】

(平成３０年４月１日現在)

	消防長・参事	課長・相当職	課長補佐・相当職	係長・相当職	合 計
男 性	４人	８人	３５人	５６人	１０３人
女 性	０人	０人	１人	２人	３人
女性の割合	０％	０％	２．８％	３．４％	２．８％

＜課 題＞

○今後、採用試験受験者の減少や少子化等に際して、女性受験者数を増加させるため受験者総数を確保し、将来に渡り優秀な人材の確保に向けた体制が図られるよう、関係機関や当組合ホームページなどを活用し、女性にも働きやすい職場であることを積極的に発信できるよう取り組んで参ります。

○女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から、毎年度人事異動において女性職員の登用に取り組んでいます。現状として課長相当職以上の女性職員の登用はありませんが、今後も研修等を通じた人材育成に取り組みながら、より一層、女性登用を進めていく必要があります。

(2) 勤続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

ア 平均勤続年数の男女の差異

勤続年数5年以上の職員の男女別人数を比較すると、男性の方が勤続年数の長い職員が多い傾向にあります。これは主として年齢構成（男性・女性ともに平均年齢36.7歳）と採用時期（本組合は、平成9年度に初めて女性職員採用）の影響によるものです。

なお、結婚や出産で退職する女性職員は、現在までいません。

【勤続5年以上の職員数】

	勤続5～9年	勤続10～14年	勤続15～19年	勤続20年以上	合 計
男 性	47人	19人	16人	84人	166人
女 性	1人	1人	1人	1人	4人

(平成30年4月1日現在の定員管理上の職員数)

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成30年中に出産した女性職員は、いませんでした。

また、配偶者が出産した際の男性職員の育児休業については、対象者11人中取得した職員は、いませんでした。

ウ 男性職員の配偶者出産休暇及び子の看護等休暇の取得状況

男性職員の配偶者出産休暇の平均取得日数は1.5日、取得率50.0%でした。

また、子の看護等休暇のための休暇を取得した職員はいませんでした。

【男性職員の配偶者出産休暇等取得状況】(平成30年中)

配偶者の出産休暇					子の看護等休暇		
該当者数	取得人数	当組合条例 の付与日数	平均取 得日数	取得率	取得人数	取得日数計	平均取 得日数
11人	5人	3日	1.5日	50.0%	0人	0日	0日

エ 直近年度の１０年前とその前後の年度に採用した職員の男女別継続任用状況

平成３０年度の１０年前（平成２０年度）とその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用状況は、平成２０年度・２１年度継続して女性職員の採用があり、平成２０年度継続任用率は１００％ですが、平成２１年度継続任用率は５０％となっています。

【１０年前採用職員の継続任用状況】

年度	採用人数			H30. 4. 1			継続任用割合		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
H19 年度	５人	０人	５人	４人	０人	４人	80.0%		80.0%
H20 年度	６人	１人	７人	５人	１人	６人	83.3%	100%	85.7%
H21 年度	６人	２人	８人	６人	１人	７人	100.0%	50.0%	87.5%

<課 題>

○平成３０年中における女性職員の育児休業該当者はいませんでした。

今後も特定事業主行動計画の策定指針の一つである「職業生活と家庭生活の両立」に関する取り組みを推進し、妊娠している職員や子育てをしている職員が育児休業などを取得しやすい職場環境作りに努める必要があります。

○男性職員の育児休業取得率は、引き続き０％であるため、対象となる男性職員が育児休業を取得しやすい取り組みを進める必要があります。

(3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

ア 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

平成30年度の各月の職員一人当たりの超過勤務時間は、下表のとおりです。

日勤者については、女性職員の超過勤務の実績が年間を通して少ない状況にあります。

隔日勤務者については、年間を通してばらつきがあるものの、男女間で大きな差はない状況となっています。

【男女別日勤者の月別平均超過勤務時間】

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	5:47	12:24	2:38	0:42	1:34	2:45	3:29	2:24	1:56	1:38	1:50	1:43	3:14
女性	2:30	2:00	1:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	3:00	2:00	0:00	0:00	0:52
時間差	3:17	10:24	1:38	0:42	1:34	2:45	3:29	2:24	▲1:04	▲0:22	1:50	1:43	2:36

※時間差(男性平均超過勤務時間－女性平均超過勤務時間)

【男女別隔日勤務者の月別平均超過勤務時間】

(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	6:19	7:03	6:07	5:34	4:58	5:24	6:42	4:52	5:28	4:12	3:54	5:01	5:28
女性	5:17	6:51	2:42	3:53	4:16	5:48	7:00	3:38	4:53	5:05	5:43	5:51	5:05
時間差	1:02	0:12	3:25	1:40	0:42	▲0:24	▲0:18	1:13	0:35	▲0:53	▲1:49	▲0:50	0:23

※時間差(男性平均超過勤務時間－女性平均超過勤務時間)

イ 年次休暇等の取得率

平成30年中の年次休暇取得日数は最少で1日、最多が16日、平均取得日数は全体で6.4日となり、男女間で大きな差はありませんでした。

【男女別年次休暇取得状況】

	職員数	労基法付与日数	平均取得日数	取得率
男 性	204人	20日	6.3日	31.5%
女 性	5人	20日	6.9日	34.5%
合 計	209人	20日	6.4日	32.0%

＜課 題＞

○超過勤務時間については、平成２９年度より毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、業務の見直しと効率化を図り、特定の職員に業務が集中しないよう業務分担や応援体制を整えるなど、組織的な対応や職員一人ひとりが常に効率的な業務遂行を心掛け、当組合運営計画の施策の一つでもある「理想の職場づくり」のアプローチとして、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた職場環境づくりを推進し、働きやすい職場づくりに今後とも取り組んで参ります。

○年次休暇の平均取得日数は「６．４日」で、勤務条件等により取得日数に差がありますが、計画的な年次休暇はもちろんのこと、予定外の急な休暇でも事務に支障がなく取得できる職場づくりに努める必要があります。

VI 具体的な取組及び目標

当組合における女性職員の職業生活における活躍に関して、状況と課題を整理した結果、女性職員の活躍を推進するため、所属長及び職員の役割並びに達成すべき目標について、次のとおり定めます。

実 施 項 目 等	所属長の役割	職員の役割	目標(令和2年度)
1 採用、配置、育成、評価及び登用に関する事項			
(1) 優秀な人材の確保	①公務の魅力をPR 男女を問わず多くの優秀な人材を採用できるよう、職員募集案内や本組合ホームページ内の情報サイトなどを活用し、女性にとっても働きやすい職場であることをPR		※女性職員の割合を令和8年度当初までに5%に引き上げる。
	②女性職員の活躍ぶりをPR 本組合職員を志望する女性の増加を図るため、活躍する女性職員の姿をPR		
(2) 配置	①男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を実施	女性職員の担当業務を固定化せず、能力を発揮できるような業務の配分を行う。	性別にかかわらず幅広い職域を経験するとともに、それぞれの適正に応じて異動希望を提出する。
	②官署を異にする異動を命じる場合の子育ての状況に応じた職員に対する配慮		子育て中の職員は、職員調書などにより必要な情報を人事担当部署に伝達する。
(3) 人材の育成	女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修の充実	所属職員の研修参加を促す。	自らの能力向上のため、自己研鑽や研修への参加に努めるとともに、職場の他の職員の自己研鑽や研修会への参加を促し、能力向上を支援する。
(4) 適正な人事評価の実施	人事評価制度による、公平・公正・的確な人事評価の実施	客観的に職員を観察し、日常の職務行動及び事実に基づき、適性に評価を行う。	
(5) 女性職員の登用	男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進	全ての女性職員が将来、管理職員となりうることを理解し、組織のマネジメントなどについて必要な指導、育成を行う。	管理職・監督職に占める女性職員の割合 …5%

実 施 項 目 等		所属長の役割	職員の役割	目標(令和2年度)		
2 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関する事項						
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	①特別休暇等の制度の周知徹底	子育て支援制度の請求があった場合、業務量が過重にならないよう業務全般の見直しを行う。 業務に関して、妊娠中や子育て中の職員の状況を十分確認し配慮する。	(全職員の役割) 各職場において、妊娠中や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員で作り、この計画の推進に努める。			
	②出産費用の給付等の周知徹底		(妊娠中及び子育て中の職員の役割) 父親、母親になることが分かったら、諸制度の活用及び人事上の配慮のために必要とするので、速やかに所属長に申し出る。			
	③妊娠中の職員に配慮した、業務分担の見直し (原則として超過勤務を命じない。)					
(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進	「配偶者の出産のための休暇」の取得促進	対象職員に、休暇を取得するように積極的に働きかけ、休暇を取得できるように、必要に応じて職場内での応援体制を整備する。	(全職員の役割) 各職場において、妊娠中や子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員で作り、この計画の推進に努める。 (子育て中の職員の役割) 対象職員は、所属長に休暇取得予定日等を早めに伝え、制度を積極的に利用する。	配偶者の出産のための休暇の取得 目標値・・・100%		
(3) 育児休業等取得しやすい環境の整備等	ア 育児休業及び部分休業制度等の周知	①育児休業等に関する情報提供と制度の周知徹底	子育て中の職員が、安心して子育て支援制度を取得できるよう、職場全体の意識改革を図る。 育児休業取得を希望する職員と面談を行い、休業中に職場から、定期的に情報を提供する。また、職員が復職した際には、円滑に業務復帰できるよう所属内で研修を行う。 子育て中の職員が、子育て支援制度を利用するようになった場合、業務に支障が出ないように代替要員の確保や業務分担の見直しを行う。 父親となる職員に、子育て支援制度の積極的な利用を勧める。	(全職員の役割) 各職場において、妊娠中又は子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を全員で作り、この計画の推進に努める。 (子育て中の職員の役割) 子育て中の職員は、積極的に子育て支援制度を活用する。	対象職員の育児休業(部分休業含む)取得目標値 ・・・100%	
		②妊娠を申し出た職員に対する育児休業等の制度及び手続の説明		(子育て中の職員の役割) 子育て中の職員は、積極的に子育て支援制度を活用する。	対象男性職員の育児休業(部分休業含む)取得目標値 ・・・10%	
		③研修等における育児休業制度等の説明				
	イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成	①男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供と制度の周知		(育児休業中の職員の役割) 復職時の不安を解消するために、本組合のホームページなどにより職場の情報収集に努める。また、機会があるときに職場に出向き、周りの職員とのコミュニケーションを図るように努める。		
		②育児休業の取得の申出があった場合の業務分担の見直し				
		③管理監督者に対する育児休業等の制度の趣旨の徹底と職場の意識改革				
	ウ 育児休業職員の職場復帰の支援	①休業中の職員に対する制度改正等の情報提供				
		②復職時におけるOJT研修等の実施				
	エ 休業者等の代替要員の確保	適切な代替要員の確保				

実 施 項 目 等			所属長の役割	職員の役割	目標(令和2年度)
3 超過勤務及び年次休暇の取得に関する事項					
(1) 超過勤務の縮減	ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底		特定の職員に超過勤務が集中しないように業務分担を見直すなど、応援体制を整える。 適切な超過勤務命令を行い、適切な事務処理について管理する。特に子育て中の職員に対しては、急な超過勤務命令を行わないなどの配慮をする。	(全職員の役割) 常に業務の効率的な遂行を心掛ける。 業務については、極力電子メール、電子掲示板等を活用する。また、会議、打ち合せ等の資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛ける。 日頃から、自分の超過勤務時間を認識し、超過勤務を縮減するよう意識する。	
	イ 事務の簡素合理化の推進	①業務処理計画表の作成による効率的な事務遂行			
		②毎週水曜日をノー残業デーとし、業務の見直し及び効率化を図る			
		③会議、打ち合せ等について、電子メール、電子掲示板の活用			
		④定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化			
	ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等	超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場に対するヒアリング及び注意喚起			
エ その他	超過勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮				
(2) 休暇の取得の促進	ア 年次休暇の取得の促進	①休暇の取得促進の徹底と職場の意識改革	副担当職員を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な事務処理ができる体制を整える。 一つの業務を何年も同じ職員が担当しないようにする。 職員の年次休暇取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、自ら職員の模範となるよう年次休暇の計画的な取得に努める。 連続休暇を取得しやすいよう月曜日、金曜日の会議の自粛に努める。	(全職員の役割) 日頃から周囲の職員に仕事の進行状況を伝え、特に副担当職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも事務に支障がないようにしておく。	年次休暇取得目標 日数・・・10日
		②管理職における部下の年次休暇の取得状況の把握と計画的な休暇取得の指導			
		③事務処理における相互応援ができる体制の整備			
	イ 連続休暇等の取得の促進	①子どもの予防接種実施日や授業参観日における休暇の取得促進			
		②国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進			
		③年1回、年次休暇を利用した3日以上連続休暇の取得促進			
		④ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛			
	ウ 「子の看護等のための休暇」の取得の促進	①「子の看護等のための休暇」の周知と取得しやすい職場環境の醸成			
		②「子の看護等のための休暇」の対象年齢及び対象理由の拡大の検討			
	4 その他の対策について				
ハラスメントへの対策	①セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のハラスメント防止のための啓発、研修等の実施	職場内の人間関係を十分把握し、職場内においてハラスメントが発生しないよう、良好な職場環境づくりに努める。	ハラスメント事案発生防止に十分に配慮し、問題が発生した場合には、規程に基づき速やかに報告する。 関係する研修等の受講に努め、職場内の良好な人間関係の確立に努める。		
	②ハラスメント事案発生時の厳格な対応及び関係規程に基づく職員の相談体制等の積極的な運用				