

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

平成30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日から平成33年3月31日までの5年間で計画期間とします。本計画においては、平成32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28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55人、女性が2人で、申込者全体における女性の受験割合は、3.5%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24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
男性	74人	74人	76人	102人	55人
女性	2人	3人	5人	7人	2人
女性の割合	2.6%	3.9%	6.2%	6.4%	3.5%

### イ 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28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29年度の採用職員人数は、4人で内訳として男性が4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	15人	13人	8人	9人	4人
女性	0人	1人	1人	0人	0人
女性の割合	0%	7.1%	11.1%	0%	0%

### ウ 本組合職員の女性割合

平成29年4月1日現在の本組合職員の男女別人数は、男性205人、女性6人（うち事務職1人）となり、職員全体で女性の割合は、2.8%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2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	75人	50人	61人	19人	205人
女性	2人	1人	2人	1人	6人
女性の割合	2.6%	2.0%	3.2%	5.0%	2.8%

(平成29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27年度		平成28年度		平成29年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職員	20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100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2.9%となっています。

【各役職段階別職員数】

(平成29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	3人	10人	30人	57人	100人
女性	0人	0人	1人	2人	3人
女性の割合	0%	0%	3.2%	3.4%	2.9%

<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ことで受験者数を確保し、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（男性の平均年齢36.2歳、女性の平均年齢36.5歳）と採用時期（本組合は、平成9年度に初めて女性職員を採用した。）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	39人	17人	19人	82人	157人
女性	2人	0人	1人	1人	4人

(平成29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29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16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29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
16人	8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29年度の10年前（平成19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年度に女性職員の採用があり、その継続任用率は、100%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			H29.4.1			継続任用割合		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
H18年度	3人	0人	3人	3人	0人	3人	100%		100%
H19年度	5人	0人	5人	5人	0人	5人	100%		100%
H20年度	6人	1人	7人	5人	1人	6人	83.3%	100%	85.7%

<課 題>

○平成29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28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殆どないことから、男女の超過勤務時間を比較することができませんでした。

隔日勤務者については、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	1:22	0:53	1:42	3:27	1:58	3:52	5:41	4:21	2:48	1:09	1:15	1:45	2:31
女性	0:00	0:00	0:00	1:30	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:07
時間差	1:22	0:53	1:42	1:57	1:58	3:52	5:41	4:21	2:48	1:09	1:15	1:45	2:24

※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	3:50	4:52	8:44	7:05	6:08	6:16	5:49	5:13	4:03	4:56	4:03	4:26	5:27
女性	2:58	8:50	8:28	12:22	7:28	8:36	8:45	7:58	6:19	11:14	5:55	4:16	7:46
時間差	0:52	▲3:58	0:16	▲5:17	▲1:20	▲2:20	▲2:56	▲2:45	▲2:16	▲6:18	▲1:52	0:10	▲2:19

※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29年中の年次休暇取得日数は最少で1日、最多が25日、平均取得日数は全体で6.3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	203人	20日	6.3日	31.5%
女性	5人	20日	6.4日	32.0%
合計	208人	20日	6.3日	31.5%



<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も取り組んで参ります。

○年次休暇の平均取得日数は「6.3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。