

女性活躍推進法に基づく
湖南広域行政組合特定事業主行動計画

平成28年4月
湖南広域行政組合

女性職員の活躍の推進に関する湖南広域行政組合特定事業主行動計画

平成28年4月1日

湖南広域行政組合管理者
湖南広域消防局消防局長
湖南広域行政組合議会議長
湖南広域行政組合代表監査員
湖南広域行政組合公平委員会

女性職員の活躍の推進に関する湖南広域行政組合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、湖南広域行政組合管理者、湖南広域消防局消防局長、湖南広域行政組合議会議長、湖南広域行政組合代表監査員、湖南広域行政組合公平委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

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年間を計画期間とします。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制

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、総務課及び総轄監理課において、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について、点検・評価を行い公表します。

3 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況として、次の（1）～（5）の数値について把握・分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

①女性職員の割合〔平成26年度〕

区分	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員 の割合 (A÷C)
管理者部局	0	15	15	0.0%
消防部局	14	296	310	4.5%
消防吏員のみ	14	306	320	4.4%

②各年度中に採用された正規職員（臨時職員等を除く。）

年度	正規	採用職員数			女性職員 の割合 (A÷C)
		女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	
平成26年度		0	14	14	0.0%
平成25年度		1	12	13	7.7%
平成24年度		1	13	14	7.1%
3箇年合計		2	39	41	4.9%

③各年度の正規職員採用試験受験者数

年度	正規	受験者数			女性の割合 (A÷C)
		女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	
平成26年度		6	140	146	4.1%
平成25年度		10	177	187	5.3%
平成24年度		19	218	237	8.0%
3箇年合計		35	535	570	6.1%

④平成26年度中に採用された臨時職員等

年度	非正規	採用職員数			女性職員 の割合 (A÷C)
		女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	
平成26年度		12	9	21	57.1%

<現状・課題>

採用した正規職員に占める女性職員の割合については、男性採用職員と比較して、女性採用職員が相当程度少ない状況であり、非正規雇用である臨時職員（嘱託職員）の割合については、男性と女性で同等程度であることが分かります。

正規職員採用試験の受験者数は、男性と比較して、女性が相当程度少ない状況であることが分かります。

よって、平成26年度現在の女性職員の割合は、消防部局で4.5%、職員のうち消防吏員の女性の割合は、4.3%にとどまっています。管理者部局には女性の正規職員はおりません。

<方向性>

消防職についても、女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただくために、女性職員が活躍している姿をPRする広報活動を積極的に行い、女性職員による職業説明会を開催するなど、女性の採用試験受験者数を拡大させる取組みを行います。そして、女性消防吏員の割合を全国共通目標の5%達成に向けた取組みを行います。

(2) 平均した継続勤務年数及び離職割合の男女の差異 [平成26年度]

①平均した継続勤務年数の男女の差異

部署	平成26年度 対象職員数			平均した継続勤務年数			
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	女性 (D)	男性 (E)	合計	男女の差 (E-D)
管理者部局	0	15	15	0年	25.0年	25.0年	0年
消防部局	14	297	311	6.9年	19.5年	18.9年	12.6年

②採用後15年以内の職員の男女別離職割合 [平成12~26年度]

部署	採用職員数			うち退職者数			離職割合		
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	女性 (D)	男性 (E)	合計 (F=D+E)	女性 (G=D÷A)	男性 (H=E÷B)	合計 (I=F÷C)
組合全体	15	141	156	1	4	5	6.7%	2.8%	3.2%

参考：女性職員を初めて採用したのが、平成12年度であるため、採用後15年以内（平成12~26年度）の離職割合を個別把握することとしました。

<現状・課題>

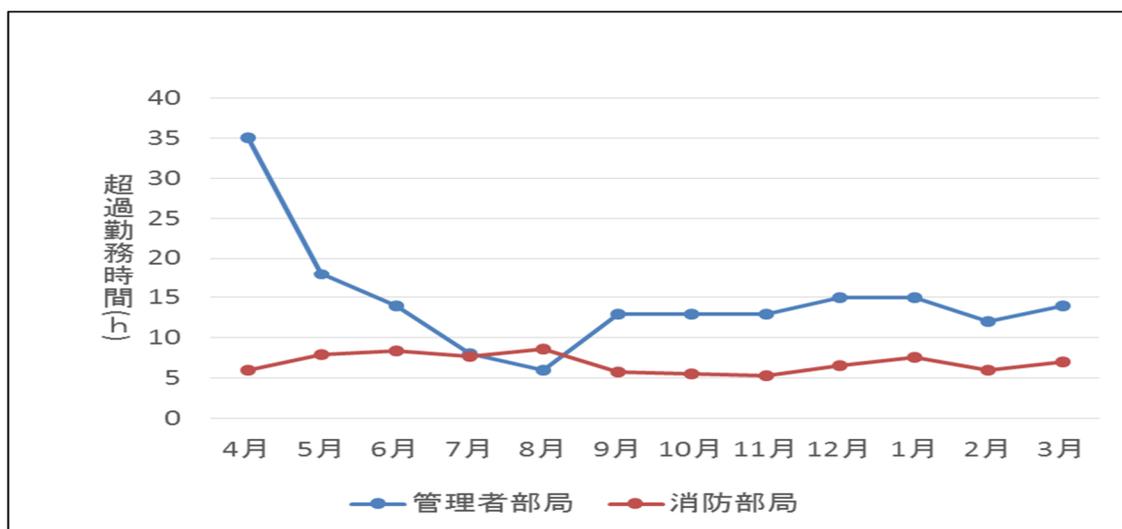
消防局職員における平均継続勤務年数については、男性の19.5年に対し、女性は6.9年と、12.6年の差が生じています。これは、女性職員の採用開始が平成12年度からであり、男性職員に比べ女性職員は年齢が若く、職歴が浅いためです。

採用後15年以内の職員の離職率については、男性と女性の職員数に差がありますが、女性6.7%、男性2.8%となっています。

<方向性>

多様な生き方、働き方があることを前提に、それぞれの生き方を選択する際に、職業生活についてもその能力を十分に発揮できるようにすることが必要です。このため、消防職についても、子育て・介護等と仕事が両立できるよう就業環境の整備を推進します。併せて、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識を醸成します。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数 [平成26年度]



部署	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
管理者部局	35.0	18.0	14.0	8.0	6.0	13.0	13.0
消防部局	6.0	7.9	8.4	7.7	8.6	5.8	5.5
	11月	12月	1月	2月	3月	年合計	月平均
	13.0	15.0	15.0	12.0	14.0	176.0	15.0
	5.4	6.6	7.6	6.0	7.0	82.4	6.9

<現状・課題>

各所属において事務事業を進めるうえで、常に効率的な事務執行が図られるよう計画的な執行管理に取り組んでいるところですが、多くの事務事業に対応するため、時間外勤務が恒常的となっています。特に、消防局職員に比べて、管理者部局職員の超過勤務時間が多くなっています。

<方向性>

今後も救急需要の増加、防火防災対策の推進等、業務量の増加が見込まれることから、職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からも、メリハリのある事務執行について考え、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

少子高齢化の進展や共働き世帯が増加し、今後、育児や介護といった家庭生活における役割が増加する中で、男女が共に仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるよう各種制度を積極的に活用していきます。

(4) 各役職段階及び管理職職員に占める女性職員の割合 [平成 26 年度]

平成26年度 役職区分		職員数 (A)	女性職員数 (B)	女性職員の割合 (B÷A)
管理職	部局長	3	0	0.0%
	次長級	5	0	0.0%
	課長級	20	0	0.0%
	課長補佐級	36	0	0.0%
	小計	64	0	0.0%
非管理職	係長級	63	0	0.0%
	主任	79	1	1.3%
	副主任	19	1	5.3%
	係員	100	12	12.0%
	小計	261	14	5.4%
合計		325	14	4.3%

<現状・課題>

女性職員は、平均継続勤務年数が6.9年と短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、現在は、管理職についている職員はおりません。

これから出産・子育て期を迎える女性職員が、管理職としてその個性と能力を発揮し、家庭と仕事を両立するために、職場内での周囲の理解を高めるとともに両立支援策を充実させることが必要です。

<方向性>

女性管理職の活躍は、職場の意識改革及び多様性の確保に寄与し、また、若手の女性職員のロールモデルともなります。このため、研修等を通じて、職場のマネジメントを遂行するうえで必要とされ、習得が望まれる素養や見識等の向上を図ります。

(5) 育児休業及び育児休暇等の取得状況

①男女別の育児休業取得率及び平均申請期間 [平成26年度]

平成26年度		平成26年度に新たに取得対象となった職員数 (A)	平成26年度中の実取得者数 (B)	取得率 (B÷A)	総申請日数 (C)	平均申請日数 (C÷B)
管理者部局	男性職員	1	0	0%	—	—
	女性職員	0	0	0%	—	—
消防部局	男性職員	10	0	0%	—	—
	女性職員	2	3	150.0%	1,471日	490日

※ 育児休業＝子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため認められる期間

※ 育児休業取得率算出方法＝

$$\text{当該年度の育児休業取得者数} \div \text{当該年度に出産した職員数} \times 100$$

育児休業取得期間は年度をまたぐことがあるため、取得率が100%を超える場合があります。

②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状況 [平成26年度]

平成26年度		取得対象者 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B÷A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C÷B)
管理者部局	出産休暇	1	1	100%	2日	2日
	育児休暇	0	0	0%	—	—
消防部局	出産休暇	10	8	80%	17日	2日
	育児休暇	10	0	0%	—	—

※ 出産休暇＝配偶者が出産する場合で、3日以内で必要と認める期間

※ 育児休暇＝妻の産前産後期間中に、出産にかかる子（上の子含む）を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

<現状・課題>

女性職員が出産した場合、全員が育児休業を取得しています。その反面、男性職員の配偶者が出産した場合、男性職員が育児休業を取得した実績はありません。

また、男性職員の配偶者が出産する場合、出産休暇の取得率は高い水準となっていますが、育児参加のための休暇を取得した男性職員はおりません。

<方向性>

消防職の職種柄、職員の責任感や使命感が影響してか、男性職員が育児休業や育児等に関する休暇を取得する慣例がないことが背景にあると考えます。

このため、男性が子育てや家庭の役割を果たすことができるよう周りの職員が理解し支援する組織風土を醸成し、積極的に男性に育児休業や育児等に関する休暇等の両立支援制度の活用を促すことにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する必要があります。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標

課題分析の結果、女性の活躍を推進するため、平成32年度に向けて以下の目標を設定します。

- 目標1 女性消防吏員の割合を、平成26年度実績（4.3%）から平成32年度までに5%以上にする。
- 目標2 女性職員の職域拡大及びキャリア形成支援を推進する。
- 目標3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

5 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り組み

先に掲げた目標の達成に向け、次に挙げる取組みを進めます。

(1) 採用試験における女性受験者の拡大を促進

- 目標1 女性消防吏員の割合を、平成26年度実績（4.3%）から平成32年度までに5%以上にする。

①現在実施している職業説明会に女性職員を積極的に派遣し、消防職も女性が活躍できる職業であることを多くの女性に知っていただけるようにします。

総轄監理課

②採用試験の案内やポスターには、女性職員の活躍する姿を掲載するなど、女性受験者の拡大を図ります。

総務課・総轄監理課

- ③男女雇用機会均等月間（6月）等の機会に併せて、女性職員が活躍している姿をホームページや組合広報誌に掲載するほか、消防関係誌への情報投稿を行い、積極的にPRします。

総轄監理課

- ④各種イベントや広報活動には、女性職員を積極的に派遣し、「消防は、過酷で危険な仕事」というイメージを、女性が活躍する「地域に親しまれる仕事」に変えていきます。

総務課・総轄監理課・所属長

- ⑤多くの女性職員が活躍する消防音楽隊では、女性職員特有の感性や能力を活かした広報活動を実施します。

総轄監理課・消防音楽隊

（2）あらゆる分野における女性職員の活躍

目標2 女性職員の職域拡大及びキャリア形成支援を推進する。

- ①将来の女性管理職の積極的な登用に向け、マネジメント能力や習得が求められる見識等を養うため、研修等への積極的な派遣を行います。

総務課・総轄監理課

- ②各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活かされる機会を積極的につくります。

総務課・総轄監理課・所属長

- ③個々の職員の事情（出産・子育て等）に応じた柔軟な人事プランを作成します。

総務課・総轄監理課

- ④女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、各役職段階における人材確保を念頭に置いた育成を行います。

総務課・総轄監理課

- ⑤育児休業から復帰した職員は、仕事と家庭の両立に最も大変かつ大切な時期であることから、業務分担における配慮をし、職場全体でサポートを行います。

(3) 男女共同参画に関する理解の促進と両立支援制度の活用の促進

目標3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

①男女共同参画の視点を養う研修を実施し、男女共同参画の意識の浸透を図り、固定的な性別役割分担意識の是正を進めます。

総務課・総務監理課

②ハラスメントに関する相談体制の整備や研修を通じて、女性職員が働き続け、能力を発揮しやすい職場づくりに努めます。

総務課・総務監理課

③性別を問わず、仕事と家庭を両立しやすくするために、両立支援制度に関する情報を周知し、職員が一層有効活用できるよう努めます。

総務課・総務監理課

④男女ともに、健やかな家庭生活と子育てが行えるよう、健康デー（ノー残業デー）の徹底や年次有給休暇取得推進等の取組みを行います。

総務課・総務監理課・所属長

⑤両立支援制度の活用推進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメント能力向上に関する取組みを実施します。

総務課・総務監理課