

上球磨消防組合における

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成 30 年 1 月 1 日

上球磨消防組合消防長

上球磨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、上球磨消防組合消防長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 30 年 4 月 1 日から平成 39 年 3 月 31 日までの 9 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

上球磨消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職員相互の理解を得ながら、必要に応じ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・評価等について協議を行うこととする。

3 女性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。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、以下の項目について、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。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合（括弧内は受験者）

区分	性別	平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度		平成 29 年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男	3 (24)	75	2 (6)	100				
	女	1 (1)	25	0 (0)	0				
	計	4 (25)	100	2 (6)	100				

現職員に対する女性職員の割合（平成 30 年 1 月 1 日現在）

	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
現職職員	1	61	62	1.6

（２）離職率の男女の差異（平成 26 年～28 年度実績）

勤続年数	女性（％）	男性（％）	全体（％）
5 年以下	0	0	0
6 年～10 年	0	20	20
11 年～15 年	0	0	0
16 年～20 年	0	0	0
21 年～25 年	0	0	0
26 年以上	0	80	80

（３）男女別の育児休業取得率（平成 26 年～28 年実績）男性職員：0％ 女性職員：0％

（４）男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得率（平成 26 年～28 年実績）

配偶者出産休暇：100％ 育児休暇：0％

（５）職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 26 年度～28 年度実績）

年 度	人 数	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	月 平均
26	58	11.9	14.5	17.1	6.8	3.9	2.7	4.4	5.7	5.4	4.5	1.8	4.2	6.9
27	56	10.1	10.6	9.5	4.4	5.7	2.3	2.4	4.1	2.2	4.0	5.2	3.9	5.4
28	55	11.8	2.4	4.5	8.9	3.1	1.8	3.5	3.5	4.4	3.3	2.7	11.0	5.1

（６）年次有給休暇取得状況（平成 26 年～28 年実績）

	職員数（人）	延べ休暇日数（日）	取得平均日数（日）
平成 26 年	66	381	5.8
平成 27 年	66	408	6.2
平成 28 年	63	515	8.2

（７）管理職の女性職員の割合（平成 30 年 1 月 1 日現在）

対象管理職人数	女性		男性	
	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
6 人	0	0	6	100

(8) 各役職段階の女性職員の割合（平成 30 年 1 月 1 日現在）

各役職		女性		男性	
職名	人数（人）	人数（人）	割合（％）	人数（人）	割合（％）
消防長	1	0	0	1	100
総務課長・署長	2	0	0	2	100
課長	3	0	0	3	100
課長補佐・主幹	6	0	0	6	100
係長・参事・主査	8	0	0	8	100
主任・主事	41	1	2.4	40	97.6

(9) 中途採用の男女別実績（平成 26 年度～28 年度） 実績なし

4 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

法第 15 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に基づき、上球磨消防組合において、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を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

目標：平成 38 年度までに、職員に対する女性消防吏員の割合を 5%とする。

5 採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用における課題への取組

- (1) 女性消防吏員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等を活用し周知活動を行う。
- (2) 採用を担う構成町村において女性消防吏員の採用に関する理解が促進されるよう、働きかけを行う。
- (3) 女性消防吏員を総務、予防、警防等、多様なポストに積極的に配置する。
- (4) 女性消防吏員を対象とする研修や消防大学校等への派遣を積極的に行う。
- (5) 平成 30 年度より、上球磨消防署及び上球磨消防署東分署に女性用スペースを確保し、女性消防吏員が働きやすい職場環境の整備を進める。
- (6) 出産、子育て後の仕事を継続できる職場環境及びライフステージに応じた育成方針を策定する。
- (7) 特定の職員に業務が集中しないよう事務分担の見直しを行い、また定時退庁日設けるなど時間外勤務時間を減らす取り組みを行う。
- (8) 各種休業制度、柔軟な働き方に資する制度の職員への周知を行う。
- (9) 職員へ育児参加休暇の理解を深め取得しやすい環境を生み出すことにより、育児休暇等取得率の引き上げを目指す。
- (10) 休暇が取得しやすい環境づくりを目指すため、年次有給休暇 1 人平均 10 日以上取得を目標に掲げ、取得推進を行う。