

女性活躍推進法に基づく
那須地区消防組合特定事業主行動計画

令和2年4月
那須地区消防組合

那須地区消防組合における女性職員の活躍推進に関する

特定事業主行動計画

令和2年4月1日

那須地区消防組合長

那須地区消防本部消防長

那須地区消防組合における女性職員の活躍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、那須地区消防組合長、那須地区消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10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

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、那須地区消防組合女性職員の活躍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・評価等について協議を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた動き

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、那須地区消防組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を以下の必須項目である8項目により把握し、それぞれ改善すべき課題について分析を行い、女性職員の活躍を推進するために重要だと考えられる項目について目標及び取り組みを設定する。

なお、状況把握を行う8項目を「女性職員に対する職業生活に関すること」、「仕事と家庭の両立に対する勤務環境に関すること」の2つに区分し、課題分析及び目標・取り組みを設定する。

○内閣府令第2条に基づき、把握する8項目

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③管理的地位にある職員とそれ以外の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務者数
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑦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率及び合計取得日数の分布状況
- ⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

内閣府に基づく状況把握

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合（平成31年度実績）

職員採用数 3名 うち女性 0名（0%）

- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（平成31年度実績）

男女比 2.0年（男性職員平均14.1年、女性職員平均12.1年）

【勤務年数別職員数】

	10年以下	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	31年以上	合計
男性	138名	61名	28名	39名	28名	20名	314名
女性	3名	2名	0名	2名	0名	0名	7名
合計	141名	63名	28名	41名	28名	20名	321名

- ③ 管理的地位にある職員とそれ以外の職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務者数（平成31年度実績）

- (1) 超過勤務者数

管理的地位にある職員 0名 それ以外の職員 295名

- (2) 超過勤務時間（月別一人当たり）

管理的地位にある職員 0時間 それ以外の職員 8.2時間

【超過勤務数（それ以外の職員）】

（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
9.0	10.4	15.9	7.4	6.5	6.6
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.8	6.5	5.1	5.3	7.3	8.0

平均 8.2時間

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成31年度実績）

該当職員 26名（女性 0名） 0%

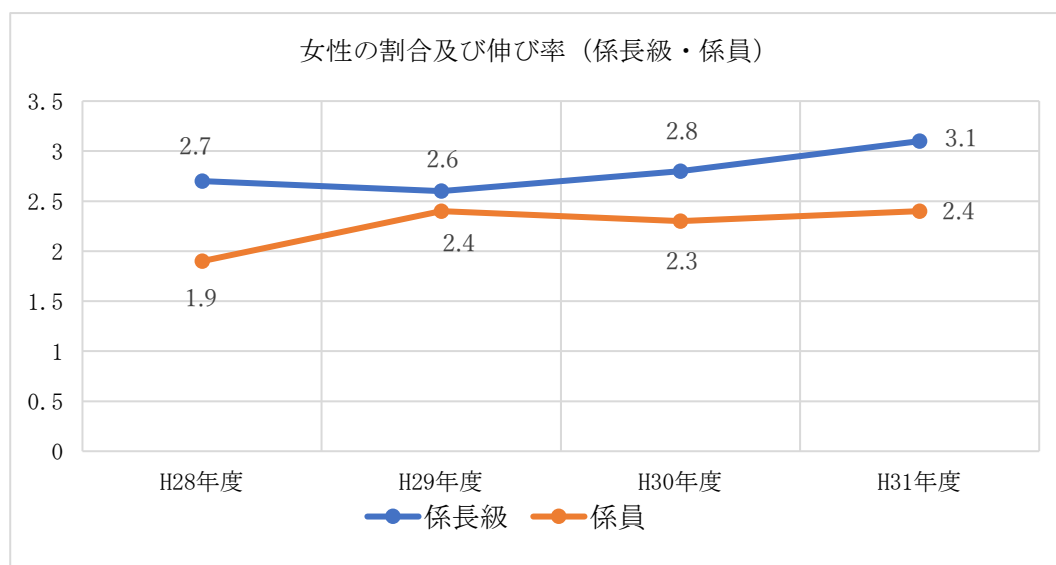
【男女別管理職員数及び割合】

	男 性	女 性	女性割合
署長級	6名	0名	0%
課長級	11名	0名	0%
課長補佐級	9名	0名	0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（平成31年度実績）

【各役職段階別職員数】

	署長級	課長級	課長補佐級	係長級	主査以下	合 計
男 性	6名	11名	35名	61名	201名	314名
女 性	0名	0名	0名	2名	5名	7名
女性割合	0%	0%	0%	3.1%	2.4%	2.2%



⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（平成31年度実績）

育児休業取得者 2名

【育児休業取得状況】

	休業取得者数	休業取得率	総取得日数
男 性	1名	0.3%	30日
女 性	1名	14.2%	307日

- ⑦ 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率及び合計取得日数の分布状況（平成31年度実績）

【配偶者出産及び育児参加のための休暇取得状況】

	取得対象者	取得者数	取得率	総取得日数	平均取得日数
出産休暇	26名	5名	19.2%	8日	1.6日
育児休暇	26名	4名	15.3%	13日	3.2日

- ⑧ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメント等通報窓口を設置し、ハラスメント等の通報を適切に処理するために必要な事項等を定め、通報者の保護を図り、職員の法令遵守等を推進することにより、全ての職員が個人として尊重され、男女共に働きやすい職場環境を確立することを掲げている。

課題分析及び目標

- (1) 女性職員に対する職業生活に関すること（対象項目①④⑤⑧）

- 今後、採用試験受験者の減少や少子化が考えられる中、女性受験者数の増加、優秀な人材の確保に向けた体制が図られるよう、関係機関や当組合の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していき、令和8年度までに女性職員の割合を全体の5%にすることを目標とする。
- 現状として課長補佐級以上の女性職員はいませんが、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から女性職員の登用に取り組んでいく。

- (2) 仕事と家庭の両立に対する勤務環境に関すること（対象項目②③⑥⑦）

- 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、職員一人ひとりが常に効率的な業務遂行を心掛け、働きやすい職場環境づくりに今後取り組んでいく。
- 平成31年度中における育児休業取得者は男女とも1名でしたが、今後も仕事と家庭の両立に向けた取り組みを推進し、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めていく。目標としては、女性職員100%、男性職員5%とする。
- 平成31年4月1日から、10日以上^の年次有給休暇が付与される全ての職員に対し、毎年5日間、時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられたが、年間5日の年次有給休暇の取得はあくまで最低限の日数ですので、全職員が10日以上取得できるように努めていく。