

女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

紀勢地区広域消防組合

平成29年 3月 策定

紀勢地区広域消防組合消防本部 消防長

紀勢地区広域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、紀勢地区広域消防組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から平成33年3月31日までの4年間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を消防本部総務課に設置し、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しています。

3. 状況把握・分析

(1) 職員数

本計画における職員数は90名とします。（平成28年4月1日時点）

(2) 把握項目

ア 女性職員の採用割合（平成28年4月1日時点）

全職員	90名
女性職員	0名
女性職員の割合	0.0%

※平成7年4月の組合発足以来、女性の採用試験受験者はいません。

イ 継続勤務年数の男女差（平成28年4月1日時点）

男性職員	14年
女性職員	0年

※平成28年4月1日時点において、女性職員がいないため、男性職員の平均勤続年数が男女差になります。

ウ 職員一人あたりの各月ごとの超過勤務時間

超過勤務の状況（平成27年度実績 単位：時間）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	279	280	307	390	438	366	371	505	305	277	475	349

職員1人当たりの超過勤務の状況（平成27年度実績 単位：時間）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間	3.1	3.1	3.4	4.3	4.9	4.1	4.1	5.6	3.4	3.1	5.3	3.9

エ 管理職の女性割合（平成28年4月1日時点）

管理職員	3名
女性職員	0名
女性職員の割合	0.0%

※女性職員がいないため、本項目の値は0.0%となっています。

オ 各役職段階の職員の女性割合（平成28年4月1日時点）

	係員	主査主任	課長補佐係長	課長署長
女性職員の割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※女性職員がいないため、本項目の値は各役職段階ともに0.0%となっています。

カ 男女別の育休取得率・平均取得日数（平成28年4月1日時点）

	男性職員	女性職員
取得率	0.0%	—
取得日数	0日	—

育児休業取得の対象となる3歳未満の子供を養育している職員は、複数名いましたが、育児休業の取得はありませんでした。

キ 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平均取得日数

	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
取得率	0.0%	0.0%
取得日数	0日	0日

職員の配偶者の出産は数件ありましたが、配偶者出産休暇等の取得はありませんでした。

(3) 考察

当組合は、女性の職員がいないため、全体的に極端な結果となっています。女性職員がいないことについては、消防業務の特殊性も影響していると考えます。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、当組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、当組合において、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 数値目標

女性の職員がいないという現状を踏まえ、下記のとおり目標を設定します。

- ①職員に占める女性職員の割合 3.0%
- ②採用試験受験者に占める女性の割合 15.0%

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組及び実施時期

(1) 取組内容及び実施時期

職員採用時において、女性の採用試験受験者が増えるよう、各町役場及び近隣の高等学校へ効果的な周知・広報を検討します。