

乙訓消防組合における
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 28 年 4 月 1 日

乙 訓 消 防 組 合

乙訓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28年4月1日
乙訓消防組合管理者

乙訓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、乙訓消防組合管理者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年間の計画期間とします。

※法は、平成37年度までの10年間の時限立法であるが、定期的に行動計画の進捗を検証しながら改定を行うため5年間の計画期間とします。

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、総務課において、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・評価等について行うこととします。

3 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）第2条に基づき、本組合において、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、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する。

<男女職員数>

（平成27年4月1日現在）

	区 分		男 性		女 性	
	男 性	女 性	管理職外	管 理 職	管理職外	管 理 職
職 員 数	176	5	144	32	4	1
設定目標数	179	9	148	31	7	2

職員の採用については、乙訓消防組合消防士採用試験実施要項等に基づき公正平等な職員の採用を実施している。

＜女性職員採用の占める割合＞

(各年度4月1日現在)

年 度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
受験者数(人)	104	161	297	194
女性受験者数(人)	4	7	4	13
採用職員数(人)	6	9	8	7
女性職員数(人)	1	0	0	0
採用率(%)	16.7	0	0	0

＜継続勤務年数の男女差＞

(平成27年4月1日現在)

男 性	24年3月	255名
女 性	13年7月	7名

＜役職段階にある職員に占める女性職員の割合＞(平成27年4月1日現在)

	男性職員(人)	女性職員(人)	割合(%)
消防士	48	1	2.1
主任	36	3	8.3
主査	12	0	0
係長級	23	0	0
課長補佐	25	0	0
課長級	26	1	3.9
次長級	5	0	0
消防長	1	0	0

＜育児休業取得率＞

(平成27年4月1日現在)

	取 得 率	新規対象者	設定目標率
男 性	0%	7名	5%
女 性	100%	1名	100%

4 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

(1) 職員の登用及び採用等

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画拡大に努める。

(2) 男女を通じた働き方改革への具体的な取り組み

ア 育児休業等を取得しやすい環境整備を図る。

(ア) 総務課は、育児休業等に関する制度や経済的支援措置について、職員に説明するとともに、職場の相互理解の促進を図る。

(イ) 総務課は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、積極的に各種相談にに応じていくことと

する。

(ウ) 総務課は、育児休業中の職員の不安や孤独を取り除くため、育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員への配布物の送付や職員からの連絡事項などを電話やメールを活用し、随時コミュニケーションを図る。

(エ) 所属長は、育児休業中の職員が復帰する際に、部分休業や短時間勤務制度等を利用できるよう業務分担に配慮する。

イ 女性の就労支援と男性を含めた働き方の見直しを図る。

男女共同参画社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人があらゆる場面で活躍できる社会であり、男性にとっても暮らしやすい社会であることから、男女共同参画を男性の視点からも捉えることが不可欠である。

長時間労働の抑制等働き方の見直し、直面する介護の問題など男性に関わる課題に対応するためにも、男女共同参画の理解に向けた男性に対する積極的な働きかけを図る。

ウ ワーク・ライフ・バランスの推進等

(ア) 職員の仕事、家庭生活、地域生活、自己啓発など様々な活動について、自らが希望するバランスを実現できるワーク・ライフ・バランスの意義・重要性について情報提供等を実施する。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価において適切に評価を行うよう取り組む。

(ウ) 所属長は、所属所内において、日頃よりコミュニケーションをとりながらチームワーク良く業務に取り組むことを推進する。

このような取り組みが、バックアップ体制の充実につながり、そこから休暇を取りやすい職場雰囲気づくりや業務の効率化、時間外勤務の縮減を目指す。

5 おわりに

私たちは、年々、複雑高度化する住民ニーズに対して、予算、人員という限られた資源で対応していくことは容易ではありません。

そのような中で、この行動計画を実施していくために、職員全員が深く認識し、職場全体で取り組めるようその環境づくりに努めます。