

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

令和3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

令和3年4月1日
乙訓消防組合管理者

乙訓消防組合では、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。）に基づき、平成28年に女性職員の活躍の推進に関する特定事業主計画（以下「従前計画」という。）を定め取り組んできたところです。

この度、従前計画が令和3年3月をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえ、性別を問わず職場、家庭、地域など様々な場面で活躍できるよう、働きやすい職場環境をめざし、新たに計画を策定するものです。

1 計画期間

本計画は、令和3年4月1日から令和8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（令和7年度）までの10年間の時限立法であるので5年間の計画期間とします。

2 現状と課題

本計画の策定にあたり、従前の計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の分析を行いました。

〈採用試験受験者の女性の割合〉

試験実施年度	受験者総数	うち女性の受験者数	女性の割合
平成28年度	152	5	3.3%
平成29年度	202	6	3.0%
平成30年度	106	2	1.9%
令和元年度	24	1	4.2%

〈女性職員の採用割合〉

採用日	採用人数	うち女性の採用人数	女性の割合
平成29年4月1日	7	0	0%
平成30年4月1日	8	1	12.5%
平成31年4月1日	8	0	0%
令和2年4月1日	6	0	0%

〈女性職員の割合〉平成31年4月1日現在

	職員数	うち女性の職員数	女性の割合
日勤	46人	4人	8.7%
隔日勤務	138人	2人	1.4%
合計	184人	6人	3.3%

【参考】平成29年4月1日現在は女性職員5名（女性の割合2.7%）であった。

〈各役職段階別の女性職員の割合〉平成31年4月1日現在

	人数	うち女性	女性割合	前年度からの伸び率
消防長・次長級	6人	0人	0%	0%
課長級	26人	1人	3.8%	0%
課長補佐級	25人	0人	0%	0%
係長級	19人	0人	0%	0%
その他の職員	108人	5人	4.6%	0%

〈男女別の育児休業取得率〉

年度	男性	女性の割合
平成28年度	0%	100%
平成29年度	0%	100%
平成30年度	0%	50%
令和元年度	0%	0% (該当者内無し)

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ますが、平成29年から現在までの女性職員採用は1名のみで、従前計画で掲げた女性職員数の目標9名には達していません。女性職員の採用が伸びないのは、女性の採用試験の受験が少ないことに大きな要因があると考えられます。

また、女性職員は勤続年数が20年未満の者が多いこともあり、役職についているものがほとんどいないのが現状です。

育児休業については、該当する女性職員のほとんどが取得してありますが、男性職員は、配偶者出産休暇や必要に応じ年次有給休暇を取得することにとどまっている状況です。消防は小隊単位で活動するという業務形態から、長期の休暇を取得すれば他の職員がフォローすることとなることや、育児休業中は無給となることが取得を躊躇させる大きな要因であると考えられます。

3 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。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条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します。

<男女職員数>

(令和2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	178	5	146	32	5	0
設定目標数	179	9	148	31	7	2

<育児休業取得率>

	設定目標率
男 性	5%
女 性	100%

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

(1) 意欲と能力のある職員の採用促進

現役職員による業務内容や職場雰囲気、育児経験などの、女性が働きやすい職場環境についての情報発信とともに、管内及び近隣地域の大学、高等学校などへの採用情報の提供をし、女性の受験者数の増進に努める。

(2) 職員の登用及び採用等

階層別研修等を積極的に実施するとともに、人事評価制度を活用した人材育成を行い、上司との面談の中で、性別を問わず、育児・介護等と仕事を両立させて活躍している先輩の経験や、家族全体で両立させるためのアイデアなどを職員に紹介するなど、職員が自身のワーク・ライフ・バランスを含めたキャリア形成のイメージを持てるように広く情報発信を行い、女性職員の昇任意欲の喚起を行い、積極的に女性職員の管理職登用を推進し行政施策における女性の参画拡大に努める。

(3) 男女を通じた働き方改革への具体的な取り組み

ア 不妊治療を受けやすい環境整備を図る。

㍿ 総務課は、不妊治療のための時間を確保できるよう年次有給休暇

の時間単位取得制度の周知を行う。

- (イ) 総務課は、不妊治療について積極的に各種相談に応じていくこととする。
- (ウ) 所属長は、不妊治療のための時間を確保できるよう業務分担に配慮する。

イ 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（育児休業手当等）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。

ウ 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。

エ 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。

6 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。