北部上北広域事務組合消防本部における女性消防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３月

北部上北広域事務組合消防本部

目　　次

１．現状分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

（１）男女別の職員在籍状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

（２）採用した職員に占める女性の割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

（３）平均した継続勤務年数の男女の差異・・・・・・・・・・・・・・・・・１

（４）職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間・・・・・・・・・・２

（５）管理的地位にある職員に占める女性消防職員の割合・・・・・・・・２

（６）各役職段階における職員に占める女性消防職員の割合・・・・・・２

（７）育児休業取得率及び平均取得期間・・・・・・・・・・・・・・・・・２

（８）男性消防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
並びに平均取得日数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

（９）年次有給休暇の取得状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

２．抽出された課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３

３．女性消防職員の活躍の推進等に向けた数値目標、取組内容及び実施時期・４

（１）主管者区分の設定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４

（２）数値目標、取組内容及び実施時期・・・・・・・・・・・・・・・・４～６

４．計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

５．実施体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

北部上北広域事務組合における女性消防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３月２４日
北部上北広域事務組合消防本部消防長

北部上北広域事務組合における女性消防職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「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、北部上北広域事務組合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．現状分析

法第１５条第３項及び女性の職業生活における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関する内閣府令（平成２７年内閣府令第６１号。以下「内閣府令」という。）第２条の規定に基づき北部上北広域事務組合消防本部（以下「消防本部」という。）において、それぞれの女性消防職員の職業生活における活躍の状況を把握し、改善すべき事情について、以下のとおり分析を行った。

（１）男女別の職員在籍状況

平成２８年３月１日現在、北部上北広域事務組合消防本部（以下「消防本部」という。）は３課５署所（２分署を含む。）体制で消防職員１５４名、が在籍（うち正職員数１５４名）しているが、事務組合職員２５名、野辺地町派遣職員４３名、横浜町派遣職員２２名、六ヶ所村派遣職員６４名、このうち女性職員（臨時職員含む。）は０名であり、正職員数に占める女性職員の割合は０%となっている。

（２）採用した職員に占める女性の割合

職員の採用は、平成２７年度から事務組合で一括採用しているが、（平成２６年度まで構成町村及び事務組合において消防職員を採用。）これまで女性消防職員の採用実績は無く、採用した職員に占める女性割合は０%となっている。

（３）平均した継続勤務年数の男女の差異

平成２７年４月１日現在で、男性消防職員の平均勤続年数は１７年３月となっているが、上記（１）のとおり女性消防吏員の採用実績が無いことから、男女別の比較を行うことは困難である。

（４）職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

消防職員は、勤務体系により平日勤務者（消防本部勤務職員及び消防署毎日勤務者。以下同じ）と２４時間勤務の隔日勤務者（各消防署員。以下同じ）に区分されるが、平成２６年度における勤務区分別の各月ごとの平均超過勤務の状況は次のとおりである。

＜平成２６年度　勤務区分別平均超過勤務状況＞

区　分	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平日勤務者	6.7 h	11.1h	1.7h	3.5h	5.8h	3.9h
隔日勤務者	5.22h	7.29h	9.58h	10.34h	7.75h	3.87h
全　体	5.34h	7.59h	8.96h	9.81h	7.60h	3.87h
区　分	１０月	１１月	１２月	1月	2月	3月
平日勤務者	11.7h	4.3h	3.5h	8.4h	3.9h	10.9h
隔日勤務者	6.44	6.06h	4.65h	5.67h	4.74h	7.41h
全　体	6.83h	5.93h	4.56h	5.88h	4.67h	7.67h

※　平日勤務者及び隔日勤務者のいずれにおいても、長時間労働を強いている環境には無いことが伺える。

（５）管理的地位にある職員に占める女性消防職員の割合

平成２８年３月１日現在で、管理職手当が支給されている職員は１５名であるが、採用実績が無いことから、管理的地位にある職員に占める女性の割合は０％となっている。

（６）各役職段階における職員に占める女性消防職員の割合

平成２８年３月１日現在における各役職段階における女性消防職員の採用実績が無いことから占める割合は０％となっている。

（７）育児休業取得率及び平均取得期間

これまで男性消防職員が配偶者の出産に伴い育児休業を取得した実例は無く取得率は０％である。なお、現状分析の対象期間とされる過去２年間において、女性職員の採用実績が無いことから女性消防職員が出産したケースは無い。

（８）男性消防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並びに平均取得日数

＜平成２６年勤務区分別取得状況＞

区　分	配偶者出産休暇				育児参加のための休暇			
	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
平日勤務者	０人	０人	―――％	―――日	０人	０人	――％	――― 日
隔日勤務者	２人	０人	０％	０日	２人	０人	０％	０日
全　体	２人	０人	０％	０日	２人	０人	０％	０日

※　育児参加のための休暇取得がないことに加え、配偶者出産休暇の取得もないなど、男性消防職員の育児をはじめとした家庭生活への関わりの促進が余り図られていない状況にあることが伺える。

（９）年次有給休暇の取得状況

＜平成２６年勤務区分別取得状況＞

職　員	
区　分	平均取得日数
平日勤務者	14.26 日
隔日勤務者	9.05 日
全　体	9.59 日

※　職員の平均取得日数がいずれの区分においても、県内の各本部（１人当たりの年休取得日数 8.3 日）と比較すると、著しく低い状況ではないが引続き取得促進に努める必要がある。

２．抽出された課題

（１）女性消防職員の採用実績が無く、採用の前提となる受験者もいない。

※管理職等への女性の積極的な登用も継続的な女性の採用がなされてはじめて可能になる。

（２）配偶者の出産に伴う男性消防職員の育児参加のための休暇取得状況も低調である。

３．女性消防職員の活躍の推進等に向けた数値目標、取組内容及び実施時期

（１）主管者区分の設定

計画を実効性のあるものとするためには、職員一人ひとりがその役割に応じて計画に掲げる取組内容を実践していくことが重要であることから、計画では取組項目毎に主管者（下記参照）を設定し、それぞれの立場から以下の（２）で掲げる目標達成に向けた取組を行っていくこととする。

主管者の区分	定　　義
庶務課	消防本部庶務課
所属長	各課長及び各消防署長
父親となる職員	妻（婚姻の届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産予定日の８週間前の日から３歳に達するまでの妊婦又は子を持つ職員

（２）数値目標、取組内容及び実施時期

抽出された課題を分析した結果、女性消防職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、女性消防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る。

目標 １．計画期間内に全消防職員に占める女性消防職員の割合を平成２７年度実績の０%から２%以上に引き上げる。

【目標１を達成するための取組内容及び実施時期】

平成２８年度から下記の項目に取り組むこととする。

＜庶務課＞

○　女性受験者数の拡大を図るため、ホームページ等の各種広報媒体の活用や女性、消防は女性が活躍できる職場であること、並びに当消防本部として女性消防職員の活用を広くアピールする。

目標２．計画期間内に育児参加のための休暇取得率を平成２６年度実績の０%から５０%に、平均取得日数を平成２６年度実績の０日から2.5日（取得可日数５日）に引き上げる。

目標３．計画期間内に配偶者出産休暇の取得率を平成２６年度実績の０％から５０％に、平均取得日数を平成２６年度実績の０日から 1.5 日（取得可日数３日）に引き上げる。

【目標２、目標３を達成するための取組内容及び実施時期】

平成２８年度から下記の項目に取り組むこととする。

＜庶務課＞

○　父親となる職員が子育てに積極的に参加できるよう、全職員に対して育児休業及び特別休暇に関する制度内容を周知する。

＜所属長＞

○　父親となる職員が特別休暇の取得を希望した場合は、希望どおりに取得できるよう業務分担やスケジュール等の調整をする。

○　育児休業を取得した職員が安心して職場復帰できるよう、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うほか、復帰時には必要に応じて職場内研修を実施するなど、復帰時の不安解消に努める。

＜父親となる職員＞

○　育児休業又は特別休暇の取得を希望する場合は、希望どおりに取得でき、かつ、業務調整を円滑に行えるよう、できるだけ早い段階で所属長と相談する。また、休業又は休暇期間中の業務引継ぎ等について、職員としっかりとした調整をする。

○　出産及び出産のための入退院の付き添いなどのほか、子どもの定期健診や予防接種、病気時の看護などの際は、特別休暇を活用しながら積極的に協力する。

目標 4. 計画期間内に職員の年次有給休暇の平均取得日数を平成２６年度実績の 9.59 日から 12 日以上に引き上げる

【目標 4 を達成するための取組内容及び実施時期】

平成２８年度から下記の項目に取り組むこととする。

＜庶務課＞
○　所属毎に年次有給休暇の取得促進に努める。
○　職員が連続した休暇を取得できるよう、ゴールデンウィーク期間中や祝祭日の前後における会議や行事の開催をなるべく控える。

＜所属長＞
○　特定の職員に業務が集中しないよう、可能な限り複数担当制を導入する。
○　自ら率先して計画的に年次有給休暇を取得するとともに、取得日数の少ない職員に対しては業務分担の適正化を図り取得を積極的に促すなど、職場全体として取得しやすい雰囲気を醸成する。

４．計画期間

計画の期間は、平成２８年４月１日から平成３３年３月３１日までの５年間とする。

５．実施体制

組織全体で継続的に女性消防職員の活躍を推進するため、消防長、次長、各消防署長及び各課長を構成メンバーとする「署長・課長会議」において女性消防職員活躍推進について、計画に掲げた取組みの実施状況及び数値目標の達成状況の確認を行うとともに、必要に応じて計画の変更等についても検討・協議を行うなど、効果的な計画の実施に努めることとする。