

泉州南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

泉州南消防組合

泉州南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

泉州南消防組合管理者

泉州南広域消防本部消防長

泉州南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、泉州南消防組合管理者及び泉州南広域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日から平成37年3月31日までの10年間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

泉州南消防組合及び泉州南広域消防本部（以下「当組合」という。）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、「泉州南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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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。

内閣府令第2条に基づき、まず把握すべき項目は以下の①から⑦の7項目です。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

採用した職種別の女性職員の採用割合になります。

臨時的任用職員、臨時嘱託員については各年度当初の任用人数となります。

② 平均した勤続勤務年数の男女の差違（離職率の男女の差違）

任期の定めのない正職員のみが対象となります。

離職率に着眼するため、定年前退職者（死亡退職を除く。）の勤続勤務年数となります。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

各月の超過勤務時間（125/100）を職員数（管理職を除く。）で割った一人当たりの超過勤務時間となります。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

当組合で、管理職員の位置付けとなる課長級以上の職員の割合になります。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各職務級における女性職員の割合となります。

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業を申請した職員男女別の取得率と取得者の平均取得期間になります。

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平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇（最大5日付与）の取得率と取得日数及び育児参加のための休暇（子の看護休暇）の取得日数となります。

把握項目数値

計画において把握すべき①から⑦の7項目についての当組合の状況は次のとおりです。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度		平成 28 年度	
		男	女	男	女	男	女	男	女
職員	人数	9人		3人		8人		8人	
		8人	1人	3人	0人	8人	0人	7人	1人
	割合	89.9%	11.1%	100%	0%	100%	0%	87.5%	12.5%
臨時嘱託員	人数	3人		3人		2人		2人	
		0人	3人	0人	3人	0人	2人	0人	2人
	割合	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%

② 平均した勤続勤務年数の男女の差違

		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
		男	女	男	女	男	女

職員	なし	0年	29年	なし	26年	なし
----	----	----	-----	----	-----	----

※ 離職者の勤続年数（自己都合・募集退職）を算出するため、定年・死亡退職を除く。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ※管理職を除く職員

【当組合係長級以下】

（単位：時間）

	平成 25 年度			平成 26 年度		
	男	女	全体	男	女	全体
4月	1.57	4	1.59	1.47	2.50	1.47
5月	2.07	1	2.06	2.16	2.50	2.16
6月	2.58	2	2.57	3.38	4.50	3.38
7月	2.77	0	2.75	2.97	7.50	3.00
8月	2.01	0	2.00	2.45	6.50	2.48
9月	2.74	0	2.72	2.86	7.00	2.89
10月	2.68	0	2.67	4.00	9.50	4.04
11月	2.66	0.50	2.64	3.28	5.00	3.29
12月	1.70	0	1.68	2.04	7.50	2.08
1月	3.58	6.50	3.60	3.22	5.00	3.23
2月	2.86	9.50	2.91	2.34	4.50	2.35
3月	3.32	7.50	3.36	3.09	7.00	3.12

【日勤の係長級以下】

（単位：時間）

	平成 25 年度			平成 26 年度		
	男	女	全体	男	女	全体
4月	3.89	4	3.45	2.82	2.50	2.79
5月	1.39	1	1.35	5.47	2.50	5.16
6月	1.94	2	1.95	3.47	4.50	3.58
7月	1.44	0	1.30	4.00	7.50	4.37
8月	0.39	0	0.35	4.35	6.50	4.58
9月	0.61	0	0.55	2.82	7.00	3.26
10月	0.94	0	0.85	7.00	9.50	7.26
11月	1.28	0.50	1.20	4.88	5.00	4.89
12月	1.50	0	1.35	7.00	7.50	7.05

1月	6.39	6.50	6.40	6.64	5.00	6.47
2月	9.22	9.50	9.25	7.06	4.50	6.79
3月	8.94	7.50	8.80	8.71	7.00	8.53

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（課長級以上の職員）

	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
	男	女	男	女	男	女
職員	32人	0人	36人	0人	38人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
	男	女	男	女	男	女
部長級	6人	0人	6人	0人	6人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%
課長級	26人	0人	30人	0人	32人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%
代理級	52人	0人	49人	0人	51人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%
係長級	133人	0人	132人	0人	122人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%
主任級	83人	0人	87人	1人	87人	1人
	100%	0%	98.9%	1.1%	98.9%	1.1%
係員 (2級)	42人	2人	46人	1人	52人	1人
	95.5%	4.5%	97.9%	2.1%	98.1%	1.9%
係員 (1級)	20人	1人	12人	0人	15人	0人
	95.2%	4.8%	100%	0%	100%	0%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

		平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
		男	女	男	女	男	女
職員	取得者	0人	0人	0人	0人	0人	0人

	職員数	358人	3人	358人	2人	356人	2人
	取得割合	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	取得期間	0月	0月	0月	0月	0月	0月

※臨時嘱託員については制度なし。

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平均取得日数

		平成25年度	平成26年度	平成27年度
出産休暇	取得人数	21人	15人	24人
	取得日数	97日	74日	111日
	取得率	92%	99%	93%
子の看護	取得人数	3人	2人	2人
	取得日数	15日	3日	3日
職員数		361人	360人	358人

把握数値に対する数値目標

把握した①から⑦の7項目の課題について、数値目標を次のとおり設定します。

目標① 平成27年7月に開催された消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会で「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」の中では、平成38年度当初までに5%に引き上げることを共通目標とすることが明記され、当組合もこの共通目標を達成するためには、職員数354名のうち18名が必要となり、平成28年4月1日現在で女性職員が3名のため15名が不足となる。また、全国的に女性職員の割合は未だ非常に少ない状況(2.4%)とのことであるが、当組合は更に少ない状況(0.8%)であることから、平成38年度当初までに5%に引き上げることを目標とします。

目標② 当組合の勤続勤務年数の差は男女間で大きな差となりますが、平均勤続年数は男性21年、女性6年で、また平均年齢は男性41歳、女性27歳となり、全女性が若年層であることから現状を維持するとともに、女性職員が活躍できる環境、職場づくりを目標とします。

- 目標③ 平成38年度までに、超過勤務時間の縮減を図り、女性と男性の取得率の均等を目標とします。
- 目標④ 女性職員が若年層であり早急な対応は困難となりますが、将来的に管理職地位にある職員が1名でも登用できることを目標とします。
- 目標⑤ 平成38年度までに、係長相当職以上の女性職員割合を平成27年度実績0名から1名以上を目標とします。
- 目標⑥ 平成38年度までに、育児休業を取得する男性職員を1名以上にします。
- 目標⑦ 平成38年度までに、子の看護休暇取得者の取得率を平成27年度実績より引き上げることを目標とします。

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及び実施時期

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標で掲げた数値目標、その他の目標達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

なお、この取り組みは平成28年度から実施するものとします。

課題① 平成38年度当初までに女性職員比率を全体の5%までに引き上げる。

取組内容 女性職員の職域拡大（交替制勤務等）や庁舎等の環境整備、職員採用試験の広報等について、見直し検討を行う。

職域拡大については、泉佐野消防署や空港分署の既存庁舎を簡易な一部改修することで、12名の女性職員が交替制勤務を行う環境が整い、平成29年度末には阪南市に新庁舎が完成予定で、そこでも4名の女性職員が交替制勤務できる環境が整備されるため、合計16名もの女性職員が交替制勤務ができるものと考えます。

また、平成37年度末までの定年退職予定者総数は75名（下図参照）のため、現状の職員数354名を維持し、その都度職員採用を行いながら女性職員15名の不足分を補うには、採用の2割は女性でなければならないが、職員採用試験を実施するにあたり、まず女性の受験者数を増やすことが必要不可欠であることから、管内の大学や高等学校への広報を促進し、より多くの女子生徒に受験していただくなどの工夫が必要と考えます。

年 度	定年退職予定者数
平成28年度	5名
平成29年度	8名
平成30年度	16名
平成31年度	7名
平成32年度	7名
平成33年度	7名
平成34年度	4名
平成35年度	7名
平成36年度	7名
平成37年度	7名

地方公務員法第13条に規定される平等取扱の原則並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第2条に規定される基本的理念に基づき、男女の区別なく平等な受験機会を与える必要があり、受験者を募集する時点で男女別の採用予定人数を示すことは適当でないが、平等な受験機会の提供として採用試験を実施する際に、性別を理由に受験機会を妨げないことを意味しているところであり、「採用にあたって実施する体力試験について男女同一の基準で評価すること」まで意味しているものではなく、逆に男女の一般的な体力差を加味したものとすることは、男女間に基本的な体力差があることは一般に了知されているところであり、社会的合理性も十分認められると考えられることから、平等取扱の原則に照らしても何ら問題ないと考えますので、体力試験の内容について更なる検討を行い、面接試験におきましても女性目線での人材評価は不可欠と考えられることから、当組合構成団体の中で女性の管理職的立場にある方を面接官で登用したいと考えます。

課題② 平成38年度までに勤続勤務年数の差を、平成26年度実績から縮減する。

取組内容 女性職員に末永く勤務していただくことが不可欠であり、そのためには安心して職場に要られる環境づくりを行うとともに、ライフワークバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりを行う。

課題③ 平成38年度までに超過勤務時間の縮減を図り、女性と男性の取得率を均等する。

取組内容 職員一人ひとりがバランスよく業務を行うことで、一部に偏った超過勤務を縮減することができるため、管理職員が職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の

業務量の平準化を行う。また、女性職員の職域拡大で交替制勤務が可能となった後に再度、超過勤務時間について検証を行う。

課題④ 将来的に管理職地位にある職員が1名でも登用できるようにする。

取組内容 女性職員に対し、女性管理職員の重要性を認識していただき、目標達成にむけた教育、研修等を段階的に行う。

課題⑤ 平成38年度までに係長相当職以上の女性職員割合を平成27年度実績0名から1名以上にする。

取組内容 昇任試験の受験において、出産、子育て中の女性職員が、キャリアアップの阻害にならないよう受験できる機会を設けるなどの柔軟な対応を行う。

課題⑥ 平成38年度までに育児休業を取得する男性職員を1名以上にする。

取組内容 組織として男性職員の育児参画を進める。

課題⑦ 平成38年度までに子の看護休暇取得者の取得率を平成27年度実績より引き上げる。

取組内容 子育て支援のための制度等を周知し、活用促進を行う。

5. 職員の意識改善

女性職員が安心して業務に従事できるよう、職場における性的な言動に起因する問題（セクシャル・ハラスメント）を防止するため、計画期間中は年に2回の研修を実施し、男性職員の意識改善に努め、プライバシーに配慮できる組織体制の構築を目指し、また、女性職員が相談できる体制を整備するものとする。

6. おわりに

女性職員の職域拡大（交替制勤務等）や庁舎等の環境整備については、一定の予算措置が必要であるため、今後の課題とし徐々に改善する必要があるものの、現時点で公共及び防災拠点施設である消防庁舎において未だ女性用トイレが無い施設があることも早急な対応を要する。

現在、女性職員が交替制勤務をする施設がなく職域拡大にはもうしばらく時間が必要となりますが、平成29年度末には阪南市に新庁舎が完成予定であり、女性が安心して勤務できる設備が

充実するため、その時点で当組合も職域の拡大として新たな一步を踏み出せることとなります。

消防吏員で働きたいという希望を持ちながらも、その思いを叶えることができない社会、また、職場でステップアップしたいと希望する女性が周囲の環境によって能力を発揮できないことは社会全体にとっても大きなマイナスとなります。

ゆとりがある豊かで活力あふれる社会の実現のためには、職業生活と家庭生活との両立のために必要な環境整備、職場づくりが極めて重要です。

当組合で働く職員一人ひとりが、この行動計画を理解し、女性職員だけでなく全ての職員が働きやすい職場づくりを進めてまいりましょう。