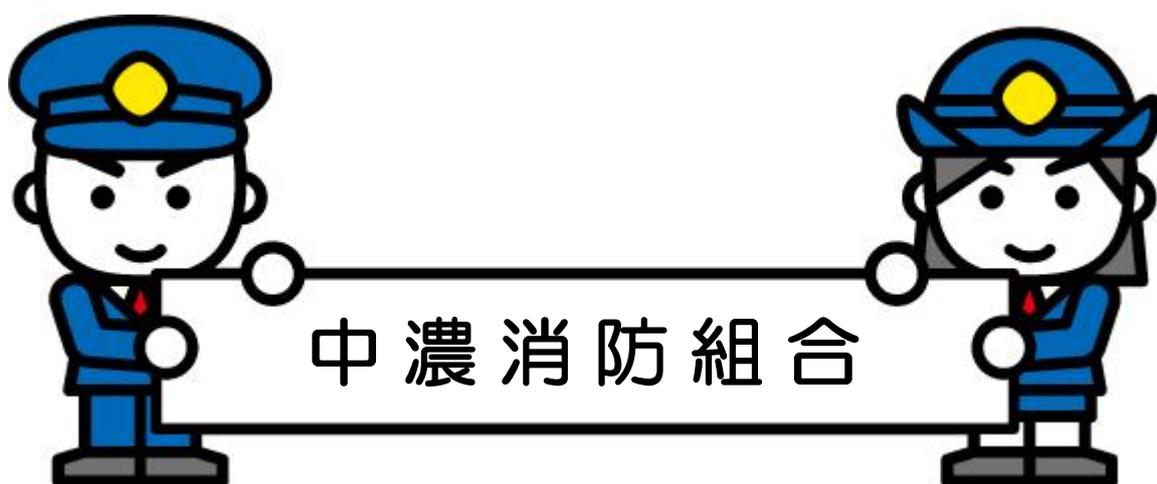


中濃消防組合における
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画



令和3年5月

はじめに

我が国の女性の就業率は、増加したものの、仕事と生活の両立ができずに就業継続やキャリアアップを諦める女性も多く、出産を機に離職する女性が多い状況にあった。

また、役員や管理職等の指導的地位にある女性の割合は、諸外国と比べて低い水準であり、働く場面における女性の活躍は不十分と言わざるを得ないのが実情であった。

そのような状況にあり政府は 2020 年までに指導的地位に占める女性の割合を 30% 程度とする目標の達成に向け、様々な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を講じることとして 5 年が経過した。

それまでも様々な取り組みはあったが、平成 27 年 9 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」といいます）が施行され、自主的取組に委ねられてきたポジティブ・アクションの実効性をさらに高めるため、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と位置付けられ、女性の職業生活における活躍を推進するための計画（特定事業主行動計画）を定めるよう求めた。中濃消防組合においても「中濃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「計画」といいます。）を策定し、組織全体で女性職員の職業生活における活躍を推進してきました。

数値目標に達したのものもあれば、そうでないものもありますが、着実に歩を進めてきました。これからの後半 5 年間で目標を達成するため、これまでの評価と今後の取り組みを見直すことで、より良い職場、より良い環境づくりを推進していきます。

令和 3 年 5 月

事業主 中濃消防組合 管理者

I 計画期間

当初の計画期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33（令和 3）年 3 月 31 日までの 5 年間とされており、その期間が経過したためこれまでの経過を踏まえて今後の 5 年間の計画を策定する。

※事業主行動計画策定指針の中では、法は令和 7 年度までの時限立法であり、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間で、一定期間に区切るとともに、行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされています。

II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ◎ 全職員に対し、女性職員の活躍推進に向けた研修や情報提供等を実施してきたが、今後もさらに内容を充実させて継続実施します。
- ◎ 本計画について、各種資料の作成・配布を社内ネットワーク（デスクネット）、ホームページを活用して実施してきた。本部等からの一方方向での情報発信が主であったため、今後は双方向で意見交換、情報交換が行えるようにハード・ソフト両面の充実を図ります。
- ◎ 組織全体で本計画を推進するための行動計画推進委員会が未設置であるが、これまでに蓄積した評価・ノウハウを生かした委員会の設置を推進します。また、これまでは計画(Plan)、実行(Do)が主であり、評価(Check)は公表等されているが、改善(Action)については大きく見直しなどをしていないため、後半 5 年間で当初目標を達成するために、今まで以上に踏み込んだ改善(Action)を行うことで PDCA サイクルをより加速させます。
- ◎ 5 年を経過しての職場環境がどのような状況であり、職員としての現在、将来へのニーズをアンケート調査、面談等で調査実施して PDCA サイクルとともに計画推進へ活かします。

Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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 年内閣府令法律第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、中濃消防組合において、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いました。当課題分析の結果、当初の女性職員の活躍を推進するための数値目標とそれを達成するための具体的な取り組みが次のとおり定められました。

それらの 5 年間の数値がどのように推移したか検証し、次の 5 年間の目標設定及び目標達成のための計画作成・実行に生かします。

なお、この目標は、中濃消防組合において、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 採用試験における女性受験者の増加

【現状の把握と分析】

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度	内訳	総受験者数 (人)	女性の人数 (人)	割合 (%)
H26		28	0	0
H27		24	0	0
H28		17	2	11.8
H29		13	0	0
H30		16	0	0
R元		25	0	0
R2		15	2	13.3

採用した職員に占める女性職員の割合

採用内訳 年	毎日勤務		当直勤務		会計年度職員	
	採用者数 (人)	うち女性数 (人)	採用者数 (人)	うち女性数 (人)	採用者数 (人)	うち女性数 (人)
H26	1	1	9	1	—	—
H27	0	0	4	0	—	—
H28	0	0	4	0	—	—
H29	0	0	7	1	—	—
H30	0	0	8	0	—	—
R元	0	0	8	0	—	—
R2	0	0	6	0	1	1
R3	0	0	4	1	1	1

計画作成後からの5年間で当組合の採用試験受験者が計86名、女性はそのうちの4名(4.7%)、5年前と同様で女性の受験者がいない年もあります。

相対的に受験者数が減少した時期もあることから、消防という仕事の魅力をさらに発信し広めなければ女性の受験者数も増加しないと思われます。

消防において、災害時はもとより通常の業務においても、多様性が求められている中でさらに市民へのサービスの質の向上を求めるためには、男性だけでなく女性の力も必要であり、そのためにもまずは女性の受験者数を当初数値目標の10%まで引き上げるための新たな取り組みが必要です。

《数値目標》

採用試験の受験者総数に占める女性の割合 10%以上

《取組内容》

- ① 平成28年度からの市役所、自衛隊、岐阜県警と合同で就職説明会を継続開催し、公務員を志望する女性に受験を呼びかけます。
- ② 平成28年度からの消防・救急・救助などの体験型就職説明会を継続することでより消防に対する理解・魅力を持ってもらいます。
- ③ 上記、参加者から「消防」という職場・仕事に何を求めているのかを探り、より魅力ある職場づくりを進めます。
- ④ 管轄する高等学校、大学へ直接出向き、受験を呼びかけていきます。

2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進

【現状の把握と分析】

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	男性		女性		
	取得件数	取得率	取得件数	取得率	平均取得期間
毎日勤務	0	0.0%	2	100.0%	1年6月
当直勤務	0	0.0%	1	100.0%	1年2月
再任用職員	0	0.0%	—	—	—
会計年度職員	—	—	0	0	0

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

年	制度が利用可能な男性職員数	配偶者出産休暇取得率	育児参加のための休暇取得率	平均取得日数
H26	16人	0.0%	0.0%	0日
H27	10人	0.0%	0.0%	0日
H28	9人	11.1%	11.1%	4日
H29	13人	23.1%	7.7%	1.7日
H30	11人	0.0%	0.0%	0日
R元	6人	16.6%	0.0%	0日
R2	6人	16.6%	0.0%	0日

女性職員については、平成26年度・27年度・令和元年度（継続中）に3名が育児休業を取得（平均取得期間1年5月）しており、制度を十分に活用していると言えます。

これに対して、男性職員は育児休業の取得がないとはいえ、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得者がわずかながらに出てきた状況です。これは当事者のみならず、周囲の者の理解も若干ながらに進んできたものと思われ、さらに取得者、取得日が増加するように推進します。

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者選択を迫られるような状況の解消にもつながるという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の趣旨や内容の周知、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりをさらに継続して進める必要があります。

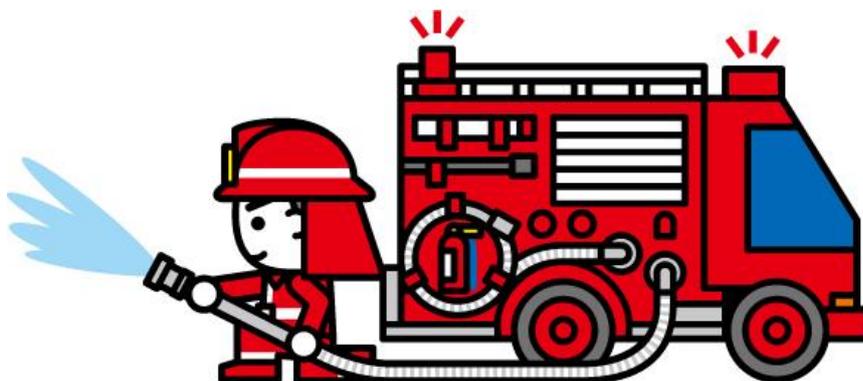
《数値目標》

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を 80%、育児参加のための休暇の取得割合を 50%

《取組内容》

- ① 配偶者の出産に伴う特別休暇の取得
 - ◆ 子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産、育児参加等）及び年次休暇の取得推進を図ります。
 - ◆ 男性が配偶者の出産や、子育てにかかる休暇等を取得することについて、理解が得られやすい職場の環境づくりを進めます。
 - ◆ これらの制度理解をさらに推進します。

- ② 育児休業を取得しやすい環境の整備
 - ◆ 男性も育児休業を取得できることについての周知を行うなど、男性の育児休業等の取得を推進します。
 - ◆ 育児休業中の職員が、職場復帰前に職務状況を把握しやすいよう、各所属長が面談などを通じて情報提供を行います。また、月 2 回発行の「中消だより」により、定期的な情報提供を行います。
 - ◆ 職場復帰前に必要な情報を提供するとともに、職場復帰後の特別休暇等の制度についての周知を図ります。
 - ◆ 働き方改革、コロナ禍での対応なども併せて、ハード及びソフト面での柔軟な働き方を推進します。



3 年次休暇の取得の推進

【現状の把握と分析】

年次休暇等の取得率

勤務形態 年		毎日勤務	当直勤務	会計年度
				職員
H26	平均取得日数	5.7日	3.5日	—
H27	平均取得日数	6.4日	4.8日	—
H28	平均取得日数	6.1日	5.1日	—
H29	平均取得日数	5.9日	5.1日	—
H30	平均取得日数	6.2日	7.0日	—
R元	平均取得日数	6.1日	7.4日	—
R2	平均取得日数	8.7日	9.7日	16日

年次休暇の取得については、毎日勤務者では横ばい気味であるが、当直勤務者にあつては、徐々に平均取得日数が上昇している。

さらに当初の目標値であった、当初実績より5割以上引き上げについても、ほぼ達成に近いが、令和2年はコロナウイルス感染拡大の影響で業務量が減少した部署などの年次休暇取得日数が上昇したこともある。今後、通常業務に戻った時にもこの状況を維持するようにはしていかななくてはならない。

さらに職場全体で計画的な取得に努める必要があり、そのためにハード面とソフト面、両方を整える必要性もあります。

《数値目標》

職員の年次休暇の平均取得率

毎日勤務者、当直勤務者ともに年次休暇等の取得率が50%を超える数値を目標とします。

《取組内容》

- ① 職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。
- ② 所属長は、所轄部所の年間業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 休日と組み合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図ります。

IV おわりに

この計画の実行により、自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性職員が、その個性と能力を十分発揮して活躍できる職場環境が整い、複雑多様化する災害や市民のニーズに対応できるようになることで社会に貢献できる。

同時に男性職員においても、女性職員が男性職員と同等に働ける環境づくりに協力及び貢献することは、すべての職員、家族及び関係者にとっても有意義である。

中濃消防組合がこのような発展により計画実現へと繋がることを期待するものです。

中濃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

発行：令和3年5月 発行者：中濃消防組合

編集：中濃消防組合消防本部総務課

501-3906 岐阜県関市西欠ノ下5番地

TEL 0575-23-0119 FAX 0575-24-6996

URL <http://www.chunou-119.jp/>