

女性活躍推進法に基づく
志太広域事務組合特定事業主行動計画

後期計画（令和3年度～令和7年度）



「女性も輝く志太消防」

志太広域事務組合

はじめに

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化やその他の社会経済情勢の変化に対応し、一億総活躍社会を実現するためには、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮し活躍することが一層重要となっています。

こうした状況の中、国、地方公共団体、民間事業者が、女性が職業生活において活躍することを理解し、また、迅速かつ重点的に推進するため、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（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

志太広域事務組合では、女性の職業生活における活躍をより一層推進するとともに、男性職員を含む全ての職員の働き方の意識改革を図るため、令和 2 年度までを期間とする特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、計画の推進に取り組んできました。この前期計画が本年度末で終了することから、これまでの取組状況とその成果等を検証するとともに、働き方改革などその後の社会環境の変化などを踏まえながら、より一層女性職員の活躍に資する計画となるよう後期計画を策定しました。本計画にある取り組みを推進することで、全ての職員が、それぞれの多様な生き方に応じた働き方を実現でき、職業生活と家庭生活の両立を可能にすることを目指します。

本計画は、女性活躍推進法第 15 条に基づき、志太広域事務組合管理者、志太広域事務組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

令和 3 年 3 月

特定事業主

志太広域事務組合管理者

志太広域事務組合消防長

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間です。

2 対象

本計画は、行政職、教員、消防職を対象とします。

なお、行政職、教員の多数は本組合構成市である藤枝市・焼津市の派遣職員であるため、派遣職員も消防職員と同様に輝ける組織となるよう取り組みます。また派遣元と情報交換等、連携し取り組んでいきます。

3 推進体制

本組合では、本計画における取り組みを組織全体で推進するために、女性活躍推進会議「ダイバーシティ・マネジメント」を設置し、この会議において各年度の取組状況や実績の確認・評価を行い、目標達成に向けて改善していきます。

4 情報の公表

取組状況や実績は、ホームページや広報で年1回公表していきます。

5 現状の把握

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条に基づき把握した項目は次のとおりです。

なお、各項目の数値は行政職・消防職・教員（正規職員）のものです。

(1) 女性職員の採用状況（消防職）

年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02
女性採用人数	1人	0人	1人	0人	1人	0人

(2) 勤続勤務年数の男女差

	H26		R01	
	男	女	男	女
消 防 職	17.5 年	9.6 年	16.8 年	11.3 年
行 政 職	28.3 年	25.0 年	26.9 年	20.8 年
教 員	18.0 年	17.5 年	—	18.6 年

(3) 超過勤務の状況

	H26	R01
全 体	26.8 時間/月	20.5 時間/月
消 防 職	28.7 時間/月	21.2 時間/月
行 政 職	8.1 時間/月	16.6 時間/月
教 員	19.2 時間/月	14.0 時間/月

※1人当たり平均

(4) 管理職の女性割合

課長級以上 総数20人のうち女性1人、5.0%

(5) 各役職段階の職員の女性割合

	H26			R01		
	人数	内女性	女性の割合	人数	内女性	女性の割合
部 長	3 人	0 人	0.0%	4 人	0 人	0.0%
課 長	16 人	1 人	6.3%	17 人	1 人	5.9%
主 幹	32 人	1 人	3.1%	25 人	0 人	0.0%
係 長	53 人	3 人	5.7%	62 人	5 人	8.1%
主任主査	2 人	1 人	50.0%	4 人	3 人	75.0%
主 査	73 人	5 人	6.8%	88 人	6 人	6.8%
主任主事	35 人	1 人	2.9%	43 人	2 人	4.7%
主 事	55 人	6 人	11.0%	44 人	4 人	9.1%
事務員	14 人	0 人	0.0%	16 人	1 人	6.3%
合計	283 人	18 人	6.4%	303 人	22 人	7.3%

(6) 育休取得率・平均取得期間

期間中女性の育休対象者はなし

期間中男性の育休取得者はなし

(7) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

		H26	H28	H29	H30	H31
全体	取得率	29.4%	75%	81.6%	44.4%	90.0%
	対象者	18人	24人	19人	18人	10人
	平均取得期間	0.5日	1.5日	1.6日	0.9日	1.8日
消防	取得率	29.4%	72.3%	81.6%	44.4%	90.0%
	対象者	18人	22人	19人	18人	10人
	平均取得期間	0.5日	1.5日	1.6日	0.9日	1.8日
行政	取得率	—	100%	—	—	—
	対象者	0人	2人	0人	0人	0人
	平均取得期間	—	2日	—	—	—

※教員は該当なし

(8) 有給休暇平均取得日数

	H26	H28	H29	H30	H31
全体	7.7日/年	8.6日/年	6.5日/年	8.1日/年	6.8日/年
消防職	7.5日/年	8.5日/年	6.1日/年	7.6日/年	6.4日/年
行政職	9.5日/年	10.5日/年	9.7日/年	11.8日/年	9.0日/年
教員	7.8日/年	6.2日/年	7.1日/年	9.2日/年	8.2日/年

(9) 消防職員採用試験女性出願者

	H26	H28	H29	H30	R01	R02
女性出願者	3人	6人	7人	2人	2人	4人
全体	81人	67人	77人	45人	60人	49人
女性の割合	3.7%	9.0%	9.1%	4.4%	3.3%	8.2%

6 目標達成状況と今後の取組

目標 1 有給休暇の取得促進 (全職員)

◎平均取得日数を、平成26年度の実績「年8日」から「年10日以上」にする

有給休暇の取得に関しては、目標を達成することができていない状況です。有給休暇の取得が進まない原因には、業務量の増加による「取得できない」状況と「取得しない」意識の問題があると思われます。ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、有給休暇取得推進の取組が必要不可欠です。業務の効率化と適切なスケジュール管理に加え、休むことイコール仕事をしていないといった先入観を払拭する必要があります。全ての職員が私的な活動の時間を充実させることの効用を十分に理解し、生活全体のバランスを整え、職員が仕事でいきいきと活用できるよう、有給休暇の取得を促進します。

☆取組の内容

- ①月間の有給休暇取得計画表を作成し、月1日の年次有給休暇取得を促す取組を強化します。
- ②現状の把握と業務改善のために、職員の有給休暇の取得状況を時間外勤務状況と合わせて四半期ごとに各所属長に伝え、所属長によるマネジメントの強化を図ります。
- ③職場内での情報共有等により、担当職員が不在であっても対応できるような体制を構築していきます。

目標 2 男性職員の育児参加の促進 (全職員)

◎配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率をそれぞれ50%以上にする

◎育児休業を取得できる職場環境を整備する

男性職員の育児参加の状況において、配偶者の出産休暇については、目標が達成できています。しかし育児参加休暇に関しては、全体を通して2名が延べ4日間を取得したのみで、目標とは大きく乖離している状況です。最も大きなライフイベントのひとつである出産への父親の関与は、家族に安心感を与え、家庭生活に充実感をもたらします。しかし、育児参加のための休暇や育児休業を取得することへの抵抗感や不安、育児は女性がす

るものという固定観念があることが、男性の育児参加が進まない原因の一つであると考えられます。男性の育児参加は、実質的な女性の働きやすさだけではなく、精神的に女性をサポートすることにもつながります。また、この時期に男性が育児に関わることは、将来にわたって育児参加への意識や家庭生活への関心が高まり、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方につながっていきます。全ての職員が、男性職員の育児参加は男性にとってもメリットがあることを理解し、意識を変えていくことを通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

☆取組の内容

- ①育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務、出産や育児参加のための休暇制度についてまとめたリーフレットを作成して全職員に周知します。
- ②仕事と家庭の両立を支援する制度の充実を図り、男女ともに制度を利用しやすい職場環境が作られるよう、研修等を通じて職員の意識を変えていくよう努めます。

目標 3 知名度を向上させ消防職女性受験者を増やす (消防職員)

◎採用試験出願総数の内、女性受験者を現在の実績 2.5%から毎年 5%にする

平成 28 年度から令和 2 年度の 5 年間に於いて志太広域事務組合消防本部として採用試験を実施してきましたが、出願者総数 298 人のうち女性受験者は 21 人 (7.0%) と期間を平均すると目標は達成しています。ただし、年度によっては達成できていない年度もあり、安定して女性の受験者を確保することが課題と言えます。女性職員を採用することは、女性を含めた多様な経験を有する消防職員の活躍で進められる住民サービスの更なる向上が期待できると考えます。このため、女性受験者を増やし女性職員を積極的に採用できる環境を作り、更なる住民サービスの向上に努めます。

☆取組の内容

- ①現在訪問している救急救命士養成大学、県内の大学、救急救命士養成専門学校、志太地域の高校だけではなく、幅広く静岡県内の高校を訪問し、本組合の知名度を向上させます。
- ②女性だけではなく全ての人が活躍できる職場であることを受験希望者が理解できる就職説明会を開催し、消防の仕事を積極的に PR します。

目標 4 消防職員の女性割合を増やす (消防職員)

◎消防全職員に占める女性職員の割合を現在の実績 2.8%から 4%まで引き上げる

平成 27 年度から令和元年度にかけ 3 名の女性職員を採用することができましたが、この間 2 名が退職することとなり、現在の女性職員の数は現在他団体へ派遣の者を含めると 7 名であることから、目標を達成することはできませんでした。女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上していきます。また、女性職員を増やすことは男性の視点だけではなく、多様な視点でものごとを捉える組織風土が生まれます。このため、消防職員の女性割合を増やし住民サービスの向上に努めます。

☆取組の内容

- ①女性職員が働きやすい組織体制を構築します。
- ②女性職員が働きやすい施設整備に取り組みます。
- ③消防職員における女性職員の割合を 5%にします。

終わりに

本計画は、女性活躍推進法の趣旨に則して女性の活躍を推進していこうとするものですが、男女を問わず全ての職員が輝いて働き、持っている能力を十分に発揮できる職場風土をつくりだすことを目指します。本計画の推進には、職員一人一人が変わっていこうとする意識を持ちそれを実行していくことが必要です。そして、全ての職員が多様性を認める環境の中で組織の変革や業務遂行の効率化など、更なる住民サービスの向上につながることを期待します。

志太広域事務組合特定事業主行動計画
(後期計画) 編集 事務局総務課