

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2年4月

天草広域連合

目次

1	計画の期間	1
2	女性職員の活躍推進に向けた体制整備等	1
3	女性職員の活躍推進に向けた数値目標	1
4	女性職員の活躍推進に向けた目標達成のための取組	2

事務局・消防本部共通

(1)	職員への多様な研修機会の提供について	2
(2)	男女のワーク・ライフ・バランスの確保について	2
(3)	男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりについて	2
(4)	職員に対するハラスメント等の相談及び対策について	2

消防本部

(1)	職員の採用拡大に向けた積極的なPR活動について	3
(2)	女性消防吏員の職域の拡大推進について	3
(3)	女性専用施設の維持管理について	3

参考資料

(1)	過去4年間における採用試験受験者数と採用職員数	
	◎受験者及び採用者に占める女性の割合	
(2)	年代別職員数及び女性職員数の割合	
	◎各役職段階における女性割合	
	◎男女別育児休業取得率	
	◎配偶者出産休暇取得率	
	◎年次有給休暇平均取得日数	

天草広域連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2年4月1日

天草広域連合長

天草広域連合消防本部消防長

天草広域連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、天草広域連合長及び天草広域連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 計画の期間

本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とし、本計画の終了時期に合わせて見直しを行い、次期計画を策定することとする。

2 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等

本計画を着実かつ包括的に実施するため、総務企画課及び消防本部総務課において、本計画の策定・変更及び本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標について達成状況の点検・評価等を実施する。

3 女性職員の活躍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、事務局及び消防本部それぞれについて状況把握・課題分析を行い、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

事務局

- (1) 各世代の女性職員が、各役職段階で適正に登用されるよう、配置・育成・教育訓練を行っていく。
- (2) 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇任・昇格に不利

益とならないよう取り扱う。

- (3) 計画期間内の男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%とする。

消防本部

- (1) 計画期間内に、消防本部全職員に対する女性職員の割合を5%とする。
- (2) 計画期間内に、採用試験の受験者総数に占める女性割合を10%以上にする。
- (3) 各世代の女性職員が、各役職段階で適正に登用されるよう、配置・育成・教育訓練を行っていく。
- (4) 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇任・昇格に不利とならないよう取り扱う。

4 女性職員の活躍推進に向けた目標達成のための取組

事務局・消防本部共通

- (1) 職員への多様な職務経験と研修機会の提供について
- ・女性職員が意欲を維持しながら計画的にキャリア形成を行えるよう、多様な職務機会の付与や、女性職員を対象とする外部研修(市町村職員研修協議会・消防大学校・消防学校等)の機会を提供し、能力開発と意欲の向上を図る。
- (2) 男女のワーク・ライフ・バランスの確保について
- ・定時退庁日等の設置と実施の徹底、年次有給休暇の取得促進、職場全体での超過勤務の縮減を進め、男女のワーク・ライフ・バランスの確保に積極的に取り組む。
- (3) 男性職員の家庭生活(家事・育児・介護等)への関わりについて
- ・男性も家事や育児に参加できるよう、育児休業等の制度を周知するとともに、管理職員を対象に所属職員が安心して育児休業等を取得できる職場配慮や環境づくり等の意識啓発に取り組む。
- (4) 職員に対するハラスメント等の相談及び対策について
- ・セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント等の状況を適切に把握し、その内容に応じた相談体制の充実を図るとともに、全職員が各種ハラスメントへの理解を深めることができるよう、定期的に研修を実施し、ハラスメントの無い職場の実現に向けて取り組む。

なお、ハラスメントに関する通報・相談窓口を設置し、対応する。

消防本部

(1) 消防職員採用の拡大に向けた積極的なPR活動について

- ・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を活用し、具体的な業務内容や勤務条件等を含めた消防の魅力について、積極的に発信するとともに、消防は女性が活躍できる職場であることを広くPRする。

(2) 女性消防吏員の職域の拡大推進について

- ・消防業務において、法令による制限(重量物及び有毒ガス)を除き、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、能力向上のための研修に積極的に参加させ、女性消防吏員の意欲と適正に応じた人員配置により職域の拡大、計画的な育成を推進する。

(3) 女性専用施設の維持管理について

- ・女性消防吏員の活躍の場を広げるために、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設の維持管理に努める。

参考資料：令和2年4月1日現在の状況

(1) 過去4年間における採用試験受験者数と採用職員数

【事務局】

区分		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	男性	2	1	7	1	3	2	5	0	17	4
	女性	3	1	5	1	4	0	4	2	16	4

【消防本部】

区分		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
消防職	男性	48	5	36	5	27	3	30	3	141	16
	女性	0	0	0	0	1	0	2	1	3	1
救急救命士	男性	7	1	6	2	1	0	2	0	16	3
	女性	1	1	0	0	1	0	1	1	3	2

◎受験者及び採用者に占める女性の割合

区分		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	合計
事務局	採用者	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	50.0%
	受験者	60.0%	41.7%	57.1%	44.4%	48.5%
消防本部	採用者	14.3%	0.0%	0.0%	40.0%	13.6%
	受験者	1.8%	0.0%	6.7%	8.6%	3.7%

(2) 年代別職員数及び女性職員の割合 (R2.4.1現在)

【事務局】

年齢	男性	女性	合計	女性の割合
18～24	2	2	4	50%
25～29	1	1	2	50%
30～34	1	1	2	50%
35～39	0	0	0	
40～44	0	0	0	
45～49	1	1	2	50%
50～54	0	0	0	
55～60	1	0	1	0%
計	6	5	11	45%

【消防本部】

年齢	男性	女性	合計	女性の割合
18～24	30	3	33	9%
25～29	54	0	54	0%
30～34	31	0	31	0%
35～39	14	0	14	0%
40～44	28	0	28	0%
45～49	30	0	30	0%
50～54	8	2	10	20%
55～60	15	0	15	0%
計	210	5	215	2%

◎各役職段階における女性割合

	事務局	消防本部
課長級	0%	0%
課長補佐級	0%	4.8%
係長級	50%	0%
一般職	50%	0.02%

◎男女別育児休業取得率 (平成31年4月～令和2年3月)		◎配偶者出産休暇取得率 (平成31年1月～令和元年12月)		◎年次有給休暇平均取得日数 (平成31年1月～令和元年12月)		
	男性	女性	事務局	該当者なし	事務局	消防本部
事務局	該当者なし	該当者なし	消防本部	3%	10.8日	6.6日
消防本部	0%	該当者なし				