

唐津市消防における
女性職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画

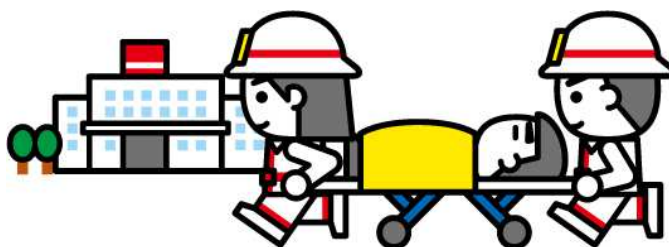


唐津市消防本部

平成29年5月

目 次

はじめに	…1
唐津市消防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	…2
1 目的	…2
2 本計画の指針となるもの	…2
3 計画期間	…2
4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	…3
5 女性職員の活躍に向けた状況把握、課題分析	…3
6 育児休業及び育児休暇等の取得状況	…5
7 女性職員の活躍推進に向けた目標	…6
数値目標	…7



はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中では、社会全体で次世代育成に向けた対策に取り組んでいくことが求められています。

こうした中、平成15年7月に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図ることを目的とする、「次世代育成支援対策推進法」が成立し、この法律に基づく10年間の様々な取組により、平成17年に1.26と最低を記録した合計特殊出生率が平成25年には1.43となるなど一定の効果が見られたところですが、引き続き目的の実現に向けて取り組む必要があることから、法の有効期限が10年間延長されました。

また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る目的で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）が成立し、その活躍の場の主たる提供主体である事業主の役割が重要であることから、各事業主に事業主行動計画の策定・公表等が義務付けられました。

唐津市においては、平成24年4月に「第1次唐津市特定事業主行動計画」を策定、平成27年4月に「第2次唐津市特定事業主行動計画」、これに加え平成27年9月に女性活躍推進法が公布され、「第2次唐津市特定事業主行動計画」の一部が改訂されています。

子ども達の健やかな育成及び女性の職業生活における活躍について、男性職員も女性職員も、また子どものいる人もいない人も、自分自身にかかわることとして捉え、この計画を着実に進めていきたいと考えます。

職場全体で仕事と子育ての両立を支えていくことを目指し、職員本人だけでなく、家族ともこの計画を共有し、積極的に取り組んで参ります。

唐津市消防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は、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いて唐津市特定事業主行動計画（第2次）の下位計画として、消防長が策定します。



唐津市消防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29年5月1日

唐津市消防長

唐津市消防（以下「消防」という。）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、消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1 目的

(1) 職員のワークライフバランスの推進

職員一人ひとりが、仕事にやりがいや充実感を感じながら働くとともに、個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和を目指します。

(2) 女性が活躍できる職場づくり

女性職員がその個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍できる職場の環境づくりを目指します。

2 本計画の指針となるもの

(1) 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。）第15条

(2) 唐津市特定事業主行動計画（第2次）（平成28年4月1日一部改正）

3 計画期間

本計画の期間は、平成29年5月1日から平成32年3月31日までの期間を前期計画期間とし、その期間の取組を踏まえた見直しを行い、平成32年度から平成37年度までの6年間を後期計画とします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

(1) 消防では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成について、点検・評価を行い公表します。

(2) 必要に応じて職員に対し、女性の職業生活における活躍の推進を図るための職場環

境の整備に関するアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

5 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、課題分析

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、消防において、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、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を次のとおり決めました。

【現状の把握と分析】

平成29年度において、女性消防職員の割合は、1.67%となっています。

① 総消防職員数における女性消防職員の割合(平成29年4月1日現在)

全職員(人)	女性(人)	女性職員の割合 (%)
180	3	1.67

※唐津市消防職員の条例定数は、180人です。

② 消防職員採用者数(平成20年度～28年度)

年度	20	21	22	23	24	25	26	27	28	計
総数(人)	16	13	9	7	7	9	10	8	3	82
女性(人)	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3
女性の割合 (%)	6	7	0	0	0	0	10	0	0	3.7

③ 採用試験における女性受験者数(平成24年度～28年度)

年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
総数(人)	61	76	50	40	16
女性(人)	1	5	0	1	0
女性の割合 (%)	1.6	6.5	0	2.5	0

最近の消防職員採用試験において、女性受験申込者はいるものの、採用につながっていない状況です。消防において、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で、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、さまざまな住民への対応力が向上することから、採用試験の募集段階から女性の活躍推進する魅力ある職業であることをPRし、女性受験申込者数を増加させるための取り組みが必要です。

④ 平均した継続勤務年数の男女差（平成 29 年 4 月 1 日現在）

対象職員(人)			平均した継続勤務年数			
女性	男性	合計	女性	男性	合計	男女差
3	177	180	7	13.4	13.3	6.4

平成 20 年度、21 年度、26 年度に女性職員を採用していますが、採用後の離職者はいません。

⑤ 職員一人当たりの月毎の平均超過勤務時間（平成 28 年度）

	全職員 (管理職・新採・育休者を除く 164 人)	毎日勤務		隔日勤務	
		男性 (16 人)	女性 (1 人)	男 (146 人)	女性 (1 人)
4 月	9.5	23.0	0	8.0	14.0
5 月	6.3	7.1	0	6.3	8.0
6 月	12.2	15.3	0	12.0	10.0
7 月	12.9	8.1	0	13.5	16.0
8 月	8.0	6.8	0	8.2	6.0
9 月	6.2	8.8	1.0	6.0	9.0
10 月	6.5	15.8	0	5.5	5.0
11 月	11.2	12.0	0	11.2	15.0
12 月	6.9	9.3	0	6.7	12.0
1 月	6.4	9.4	0	5.7	6.0
2 月	7.1	12.8	0	6.5	13.0
3 月	8.0	10.8	0	7.7	21.0
一月当たりの平均	8.4	11.6	0.08	8.1	11.2
計	16,708	2,237	1.0	14,335.0	135

178 人の内訳（平成 28 年度）

- ・管理職 9 人
 - ・育児休暇中 2 人（男性 1 人、女性 1 人）
 - ・新規採用消防学校入校中 3 人（男性 3 人）
 - ・毎日勤務 17 人（男性 16 人、女性 1 人）
 - ・隔日勤務 147 人（男性 146 人、女性 1 人）
- 計 178 人

⑥ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 29 年 4 月 1 日現在）

管理的地位にある職員（人）			女性職員の割合（％）
男性職員	女性職員	合計	
9	0	9	0

⑦ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成 29 年 4 月 1 日現在）

区分	役職	職員数 （人）	女性職員数 （人）	女性職員の割合 （％）
管 理 職	消防長 （部長級）	1	0	0
	副消防長・消防署長 （副部長級）	2	0	0
	課長・消防副署長 （課長級）	6	0	0
管 理 職 以 外	副課長（副課長級）	0	0	0
	係長	31	0	0
	主査	26	0	0
	副主査	53	1	2.3
	職員	59	2	2.7
合計		177	3	1.67

⑧ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（平成 28 年度）

対象者	対象者数 （人）	取得者 （人）	取得率 （％）	平均取得期間 （か月）
男性職員	19	1	5.2	10
女性職員	1	1	100	8

⑨ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得状況（平成 28 年度）

休暇種別	対象者数 （人）	取得者 （人）	取得率 （％）	平均取得期間 （日）
配偶者出産休暇	19	19	100	3
育児参加休暇	19	1	5.2	5

※配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合で、3日以内で必要と認める期間

※育児参加休暇：配偶者の出産に係る子または、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、出産前後8週間の期間内における5日以内の期間

6 女性職員の活躍推進に向けた目標

消防では、定年退職予定者が平成32年度末までに5人と少ないため、総務省消防庁が示す計画期間内での目標達成は厳しい状況です。

また、平成24年度から平成28年度の職員採用試験の状況では、女性受験申込者はいるものの、採用につながっていない状況です。現在条例定数180人中女性職員は3人（1.67%）です。

総務省消防庁が示す数値目標は、平成38年度までに女性職員5%としていることから、消防でも、総務省消防庁が示す数値目標に近づけるよう女性受験者の拡大のためのPR活動等をしていきます。

また、女性管理職の登用については、管理職適齢年齢における女性消防職員がいないため、計画期間内での登用は難しい状況です。

職場全体で、子育て中の職員が安心して制度を利用できるよう平成31年度末までに配偶者出産休暇及び育児参加休暇の認知度を100%にすることを目指し、休暇取得に向けてより一層取得の促進を図ります。

定年退職予定者数（平成29年度～38年度）

年度	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	計
退職予定者数 (人)	0	2	1	2	0	1	2	0	0	1	9

《数値目標》

□平成31年度までに消防職員に占める女性職員の割合を平成29年度実績（1.69%）から0.31%引き上げ、2.0%以上（4人）とします。

□採用試験（消防職）の受験者に占める女性の割合、10%を目指します。



目標達成年度：平成31年度

取り組み

・女性の受験者を増やすため女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただけるよう、女性職員が活躍している姿を魅力ある広報活動を積極的に行い、女性の採用試験受験者数を拡大させる取り組みを行います。

・女性職員及び男性職員が積極的に家庭生活（家事・育児（妊娠・出産）・介護）に関与出来るように、それぞれのライフステージに即した休業や休暇の制度など、積極的に周知します。

《数値目標》

□男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とする。

□男性職員の育児参加休暇の取得率を20%とする。

□育児休業の取得率を、男性職員5%、女性職員100%（現状維持）とする。



目標達成年度：平成31年度

取り組み

・消防は職業柄、強い責任感や使命感が影響し、男性職員が育児休業や育児に関する休暇を取得する慣例がないこと。また、休暇を取得することによる職場への負担等を考慮して取得しづらい環境であると考え、職員が子育てや家庭の役割を果たすことができるよう理解し支援できる組織風土を醸成し、積極的に育児休業等の制度について周知し、活用を促すことにより、職員の家庭生活への参画を図ります。



唐津市消防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：平成29年5月

発行者：唐津市消防本部

編集：唐津市消防本部 消防総務課

〒847-0861 唐津市二夕子 3-2-46

TEL：0955-72-4147

FAX：0955-74-0119

Mail:shoubousoumu@city.karatsu.lg.jp