



千曲坂城消防本部からのお知らせ

29-No.1 平成 29 年 7 月 3 日

女性活躍推進法に基づく公表については、以下のとおりです。



問い合わせ先
千曲坂城消防本部
総務課 企画係
電話 代026-276-0119

女性活躍推進法に基づく公表について

千曲坂城消防組合では、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。）に基づき、平成 28 年度から平成 33 年度までの 5 年間を計画期間とする「千曲坂消防組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定・実施しています。

この計画における取組み等について、法第 15 条第 6 項の規定に基づく実施状況の公表、並びに法第 17 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表については、以下のとおりです。

法 15 条第 6 項関係(実施状況の公表)

【職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組】

平成 28 年度	平成 29 年度
広報活動実施 ※チラシ配布	広報活動実施（5 月） ※高等学校、専門学校等

【平成 33 年度までに女性職員を 4 名（占める割合 3.9%）以上とする】

職員数	平成 28 年度	平成 29 年度
4 月 1 日職員数（※）	98 名	100 名
内 女 性 職 員 数	2 名	3 名（吏員 2 名、一般 1 名）
女 性 職 員 比 率	2.0%	3.0%

※一般職員を含む。

【育児・介護等の休暇取得の推進】

休暇種別	平成 28 年度		
	対 象 者 数	取 得 者 数	取 得 率
育 児 関 連 休 暇	利用者なし	—	—
介 護 関 連 休 暇	”	—	—
男 性 の 配 偶 者 出 産 休 暇	対象者数 6	5	83.3%

【女性職員に対するハラスメント等の相談及び対策】

平成 29 年度	6 月 26 日、27 日研修実施
----------	-------------------

法第 17 条関係(女性の職業選択に資する情報の公表)※消防吏員のみ

【女性職員の採用割合及び採用試験受験者の女性割合】

採用試験 年 度	受験者数				採用者数			
	男性	女性	合計	女 性 の 割 合	男性	女性	合計	女 性 の 割 合
H28年度	16	1	17	5.8%	4	0	4	0.0%

【超過勤務の状況】

時間外勤務時間数			
毎日勤務者		交代勤務者	
勤務者数 (人)	延べ時間数 (時間)	勤務者数 (人)	延べ時間数 (時間)
15	344	83	11,943
年平均 (時間)	月平均 (時間)	年平均 (時間)	月平均 (時間)
22.9	1.9	143.9	12.0

※平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日

【年次休暇取得率】

年次有給休暇取得日数			
消防吏員			
吏員数 (人)	延べ日数 (日)	年平均	取得率
98	707	7.2 日/人	36%

※平成 28 年 1 月 1 日～平成 28 年 12 月 31 日

【各役職段階の職員の女性割合】

階 級	男性	女性	合計	女性の割合	備考
消 防 監	1	0	1	0.0%	部長級
消防司令長	7	0	7	0.0%	次長又は課長級
消 防 司 令	22	0	22	0.0%	課長補佐又は係長級
消防司令補	20	1	21	4.8%	
消 防 士 長	14	0	14	0.0%	
消防副士長	22	0	22	0.0%	
消 防 士	11	1	12	8.3%	
合 計	97	2	99	2.0%	

※平成 29 年 4 月 1 日現在

女性活躍推進法に基づく
千曲坂城消防組合特定事業主行動計画

平成28年4月
千曲坂城消防組合

目次

1	目的	2
2	計画期間	2
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	2
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
5	具体的な取り組み	3
	(1) 職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組	3
	(2) 男性職員の育児休暇等の取得促進	3
	(3) 職場のフォロー体制	3
	(4) 育児短時間勤務・育児部分休業の利用促進	3
	(5) 介護関連休暇の周知徹底	3
	(6) 育児休業等長期休業取得者の支援	3
	(7) 育児休業等長期休業取得者の支援	3
	(8) 女性職員に対するハラスメント等の相談及び対策	3

原因で、現在 98 人中女性職員は 2 人（2%）です。

総務省消防庁が示す数値目標は、200 人規模の消防本部で、平成 38 年度までに女性職員 3.2%としていることから、組合でも、総務省が示す数値目標とな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。

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。

- (2) 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 33 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。
- (3) 平成 33 年度末までに、制度が利用可能な男性職員の全員が配偶者出産休暇を取得することを目指します。

5 具体的な取り組み

4 で掲げた目標の達成に向け、以下の具体的な取組事項を平成 28 年度から実施・検討し働きやすい環境づくりを推進します。

- (1) 職員採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組
女性の割合の多い高校・大学・専門学校等の女性を対象とした積極的な
広報を行っていきます。
- (2) 平成 33 年度までに、女性職員を 4 名（占める割合 3.9%）以上とし、また、職場内におけるリーダー的立場となる女性職員を育成していきます。
- (3) 男性職員の育児休暇等の取得促進
出産に関する届け出等の際に、制度の周知を徹底し取得促進を図ります。
- (4) 職場のフォロー体制
休暇等の取得を理由とした処遇反映は無いことを明確にするとともに、職場の理解を高めるために制度の周知を徹底します。
- (5) 育児短時間勤務・育児部分休業の利用促進
育児をしながらでも無理なく働けるよう、育児短時間勤務や育児部分休業について周知徹底を図り利用促進に努めます。
- (6) 介護関連休暇の周知徹底
介護休暇、看護休暇の制度周知を図り利用促進に努めます。
- (7) 育児休業等長期休業取得者の支援
長期休業中は、職場からの情報提供を行うとともに、職場復帰時には
研
修等を実施しスムーズな職場復帰を支援します。
- (8) 女性職員に対するハラスメント等の相談及び対策
女性職員に対する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を充実するとともに、ハラスメントの無い職場の実現に

向けて取り組んでいきます。なお、ハラスメント等に関する相談又は苦情処理にあつては、総務課で対応します。