

女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画
(第2期)

令和3年4月

宇城広域連合消防本部

宇城広域連合消防本部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（第2期）

令和3年4月1日
宇城広域連合消防本部消防長

1. はじめに

宇城広域連合消防本部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19条に基づき、宇城広域連合消防本部消防長が策定する法定計画です。

本消防本部では、平成28年度に第1期計画を策定して以来、女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取組を進めているところです。

そのような中、この度第1期計画の計画期間が、令和3年3月をもって満了することから、「宇城広域連合消防本部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（第2期）」を新たに策定することとなりました。

今回策定した「宇城広域連合消防本部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（第2期）」では、これまでの達成状況や取組の検証から見えてきた課題をふまえ、女性消防吏員のみならず、すべての消防吏員が生き生きと働ける職場環境を整備していくことを目指します。

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年間とします。

2. 実施状況の把握及び公表

各年度の実施状況を把握し、その結果及び女性の職業選択に資する情報等をホームページ上で公表します。

3. 第1期計画（平成28年度から令和2年度）の振り返り

（1）令和3年度までに、消防本部全職員に対し女性消防吏員の割合を5%にする。

[実績]

(単位：人)

年 度	職 員 数		
	全職員	うち女性	女性割合
H28	145	2	1.4%
H29	145	2	1.4%
H30	146	2	1.4%
H31(R1)	150	3	2.0%
R2	152	3	2.0%
R3	156	4	3.0%

各年度4月1日現在（再任用職員（短時間）、非常勤職員等は除く）

※令和3年度職員採用試験（令和2年10月18日実施）において女性1名が合格し、女性割合3パーセントまで向上

（2）令和3年度までに、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。

[職員採用試験の実施状況]

(単位：人)

採用 年度	受験者数				採用者数			
	男性	女性	合計	うち女性	男性	女性	合計	うち女性
H28	49	3	52	5.8%	6	0	6	0.0%
H29	48	3	51	5.9%	5	0	5	0.0%
H30	23	1	24	4.4%	2	0	2	0.0%
H31(R1)	39	2	41	4.9%	9	1	10	10.0%
R2	32	0	32	0.0%	6	0	6	0.0%
R3	46	4	50	8.0%	9	1	10	10.0%

各年度4月1日現在

※令和3年度職員採用試験（令和2年10月18日実施）において採用試験の受験者総数に占める女性割合8パーセントまで向上

4. 女性職員の活躍の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、消防長の指揮の下、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。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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、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。

（1）令和7年度までに、消防本部全職員に対し、女性消防吏員の割合を5%とする。（令和3年4月1日現在3パーセント）

（2）令和7年度までに、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。（令和3年度職員採用試験時8パーセント）

6. 女性消防職員の活躍の推進及び職場環境改善に向けた具体的取組

（1）ホームページや構成市町広報紙等を活用し、具体的な業務内容や勤務条件、仕事の魅力などの情報をより積極的に発信することで、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を深める。

（2）消防業務において、法令による制限を除き、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、女性職員の意欲と適性に応じた人事配置を行う。

（3）交替勤務だけでなく、毎日勤務を早期に経験させ、適正分野の見極めや仕事のやりがい等を感じさせることにより、出産・育児等によるキャリア中断後も、高い意欲を持って職務を遂行できる女性職員を意識的に育成する。

（4）女性職員が子育てのためにしていた一時的なペースダウンを補い、女性職員が能力や適性を更に活かせるよう、各種研修への積極的参加を後押しする。

（5）ハラスメントに関する相談窓口を設置するとともに、全ての職員が各種ハラスメントへの理解を深めることが出来るように定期的な研修の場を設ける。

(6) 管理職は、部下職員の心身の健康維持について配慮するとともに、年次有給休暇の取得促進に努める。また、全ての職員が子の看護休暇を取得しやすい環境を整備する。

(7) 業務の効率化及び事務の軽量化を図り時間外勤務の縮減に努めるとともに、少なくとも週に1回は定時退庁できる職場環境をつくる。