

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8年4月

宮津与謝消防組合

宮津与謝消防組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8年4月1日
宮津与謝消防組合消防本部消防長

宮津与謝消防組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19条に基づき、宮津与謝消防組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

今回策定する本計画は、令和3年度から令和7年度までの行動計画期間終了に当たり、計画の検証・見直しを行い、これまで以上に仕事と家庭生活の両立ができ、女性が能力を十分に発揮して活躍できる働きやすい職場環境づくりを進めることを目的として策定する。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

3. 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び課題分析

法第19条第3項及び同法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、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、改善すべき事項について分析を行いました。

なお、この統計における基準日は令和7年4月1日とし、期間は令和6年度としている。

○把握項目及び課題

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

採用試験受験者数、採用者数及び女性職員の割合

(年度) (人) (%)	令和3年 4月1日 採用		令和4年 4月1日 採用		令和5年 4月1日 採用		令和6年 4月1日 採用		令和7年 4月1日 採用	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
受験者数 (人)	10	0	10	0	13	0	11	1	2	1
採用者数 (人)	2	0	2	0	2	0	3	0	0	1
女性割合 (%)	0		0		0		0		100	

【分析結果】

採用した職員に占める女性職員の割合は男性より低く、採用がない年が大半です。採用は競争試験により行っていますが、女性の受験者数が少ないため、女性受験者増加に向け取り組んでいく必要があります。

(2) 男女職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

(年度) (人) (%)	令和3年 4月1日	令和4年 4月1日	令和5年 4月1日	令和6年 4月1日	令和7年 4月1日
全職員数（人）	89	90	89	91	90
うち女性（人）	4	4	4	4	3
女性割合（%）	4.5	4.4	4.5	4.4	3.3

【分析結果】

消防庁が全国的な数値目標（消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる）を達成するために、消防本部の規模に応じて比率の数値目標を設定しています。宮津与謝消防組合についても数値目標を5%以上としています。令和7年4月1日現在の職員数で算定すると目標達成には至らない状況です。比率の向上に向け、女性受験者増加に取り組むほか、女性職員の離職を減らす取組が重要です。

(3) 男女の継続勤務年数の際及び離職者の年代別男女別割合

ア 男女の継続勤務年数の差異（令和7年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
18年0箇月	18年4箇月	5年4箇月
(うち毎日勤務) 27年1箇月	(うち毎日勤務) 29年9箇月	(うち毎日勤務) 3年5箇月
(うち交代制勤務) 15年5箇月	(うち交代制勤務) 15年6箇月	(うち交代制勤務) 9年0箇月

イ 離職者の年代別男女別割合

(年度) (年齢)	令和3年度 離職者（人）		令和4年度 離職者（人）		令和5年度 離職者（人）		令和6年度 離職者（人）	
	男	女	男	女	男	女	男	女
18歳～20歳	0	0	0	0	0	0	0	0
21歳～25歳	0	0	0	0	0	0	0	1
26歳～30歳	0	0	0	0	1	0	0	0
31歳～35歳	0	0	0	0	0	0	0	0
36歳～40歳	0	0	0	0	0	0	0	0
41歳～45歳	0	0	0	0	0	0	0	0
46歳～50歳	0	0	1	0	0	0	0	0
51歳～55歳	0	0	0	0	0	0	0	0
56歳～60歳	1	0	1	0	0	0	0	0
うち女性の離職率 (%)	0		0		0		25	

※ 離職者…自己都合による退職者等

離職率…自己都合による対象者等／全職員数の数（男女別）

【分析結果】

女性職員の継続勤務年数は男性職員に比べて短く、特に毎日勤務においてその傾向が見られる。

また、離職者の年代別状況では、令和6年度に21歳から25歳の女性職員1人が自己都合により離職している。職員数が少ないことから一人の離職が数値に大きく影響するものの、若手女性職員の定着や継続的なキャリア形成を支援することが重要である。今後は、相談しやすい職場環境の整備や人材育成の充実を図るとともに、仕事と家庭生活の両立支援を進め、女性職員が長期的に活躍できる職場づくりを推進する。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

役 職		総数（人）	男性職員（人）	女性職員（人）	女性割合（％）
消防長		1	1	0	0
消防次長		2	2	0	0
本部課長・消防署長		2	2	0	0
主幹・警備課長・分署長		8	8	0	0
課長補佐・副分署長		8	8	0	0
係長		15	15	0	0
主任		10	10	0	0
係員	消防士長	20	20	0	0
	消防副士長	7	6	1	14.3
	消防士	17	15	2	11.8
合 計		90	87	3	3.3

【分析結果】

職員90人のうち女性職員は3人で、女性職員の割合は3.3%となっている。役職段階別では、女性職員は全員が係員であり、主任以上の管理監督職に女性職員は配置されておらず、女性管理職の割合は0%である。これは、女性職員数が少なく、昇任要件を満たす職員が限られていることが要因と考えられる。今後は、女性職員の採用拡大を図るとともに、キャリア形成や人材育成を計画的に進め、女性職員が能力を十分に発揮し、将来的に管理職として活躍できる職場環境の整備を推進する。

(5) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（令和6年度実施）

（単位：時間）

(職員) (月)	全職員	女性職員	毎日勤務		交替体制勤務	
			男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
4月	6.5	3.0	5.7	0.0	7.4	6.0
5月	6.8	4.3	4.4	0.0	7.8	8.5
6月	11.0	3.5	5.2	0.0	13.2	7.0
7月	9.9	3.5	2.2	0.0	12.2	7.0
8月	8.1	2.3	4.3	4.5	9.7	0.0
9月	5.8	2.0	5.9	4.0	6.5	0.0
10月	9.1	2.5	6.2	5.0	10.7	0.0
11月	7.5	0.0	5.1	0.0	8.9	0.0
12月	5.4	0.8	6.1	1.5	6.1	0.0
1月	3.6	1.5	2.4	0.0	4.2	3.0

2月	3.8	1.0	3.3	0.0	4.4	2.0
3月	4.2	2.0	3.3	2.0	4.8	2.0

【分析結果】

職員一人当たりの超過勤務時間は、全職員で月平均 3.6 時間から 11.0 時間の間で推移し、6 月、7 月及び 10 月に比較的多くなっている。女性職員の超過勤務時間は、全体を通して男性職員及び全職員平均を下回る状況であり、長時間労働の傾向は見られなかった。また、交替制勤務では毎日勤務に比べ超過勤務時間が多い傾向が見られるものの、女性職員の超過勤務時間が男性交替制勤務職員を大きく上回る状況は認められなかった。今後も業務の効率化や業務の平準化を進め、性別を問わず超過勤務時間の縮減と働きやすい職場環境の整備に取り組む。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和 6 年度実績）

	対象者（人）	取得人数（人）	取得率（％）	平均取得期間（日）
男性	7	4	57.1	24.8
女性	0	0	0	0

【分析結果】

男性の育児休業取得対象者は 7 人で、このうち 4 人が取得し、取得率は 57.1%、平均取得期間は 24.8 日であった。女性については、令和 6 年度は育児休業取得対象者がいなかったため、取得実績はなかった。男性職員の育児休業取得は一定程度進んでいるものの、取得率は 57.1%にとどまっていることから、更なる取得促進が必要である。今後も育児休業制度の周知や管理職の意識啓発を行うとともに、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備を進め、仕事と家庭生活の両立支援に取り組む。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（令和 6 年度実績）

	対象者（人）	取得人数（人）	取得率（％）	平均取得日数
配偶者出産 (3 日以内)	7	4	57.1	1.75
育児参加 (5 日以内)	7	4	57.1	5

【分析結果】

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、いずれも対象者 7 人のうち 4 人が取得し、取得率は 57.1%となっている。平均取得日数は、配偶者出産休暇が 1.75 日、育児参加のための休暇が 5 日であった。男性職員の育児参加に向けた休暇取得は一定程度進んでいるものの、取得率は 6 割に満たない状況である。今後も制度の周知や職場の理解促進を図るとともに、職員が安心して休暇を取得できる職場環境の整備を進め、仕事と家庭生活の両立支援を推進する。

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

宮津与謝消防組合では、「宮津与謝消防組合職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、ハラスメント等通報窓口を設置し、ハラスメント等の通報内容を適切に処理するために必要事項を定め、通報者の保護を図り、職員の法令遵守を推進することにより、全ての職員が個人として尊重され、男女共に働きやすい職場環境を構築することを掲げている。

(9) 女性の健康上の特性に係る取組

女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げになることも少なくありません。

宮津与謝消防組合では、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組として、女性の健康上の特性に関する研修会を開催し、性差に関する理解を深めることが重要であると考えます。また、生理休暇等、女性特有の休暇制度を取得しやすい雰囲気づくりと、円滑なサポート体制を構築していく必要があります。その際、個人の健康に関するプライバシーの保護に十分留意します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、課題分析の結果、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。

なお、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 男女職員に占める女性職員の割合

令和 13 年度までに男女職員に占める女性職員の割合を 5 % 以上にする。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

現在在職する女性職員は全員勤続 10 年以下であり、計画期間内に昇任要件を満たすことが困難であることから、本計画では女性管理職の人数を数値目標とはせず、将来の女性管理職を見据え、採用の促進、人材育成及びキャリア形成支援を重点的に推進する。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び育児休業の取得率

配偶者出産休暇については、令和 13 年度までに取得率を 100 % にする。

育児参加のための休暇については、令和 13 年度までに取得率を 100 % にする。

※ 配偶者が出産した男性職員のうち「配偶者出産休暇（3 日間）」または「育児参加休暇（5 日間）」を 1 日でも取得した職員の割合とします。

育児休業については、令和 13 年度までに取得率を 80 % 以上にする。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4 で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 男女職員に占める女性職員の割合

目標：令和 13 年度までに男女職員に占める女性職員の割合を 5 % にする。

《取組内容》

○ ホームページや SNS を活用して消防の仕事を積極的に広報し、採用試験の女性受験者増加を図ります。また、女性専用施設・装備を整備するとともに、仕事と家庭生活の両立支援に努めます。

仕事と家庭生活を両立しながら活躍している女性職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることをホームページやパンフレット等で広報を展開していくことにより、女性の採用試験の受験促進を図る。

(2) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合

目標：現在在職する女性職員は全員勤続 10 年以下であり、計画期間内に昇任要件を満たすことが困難であることから、本計画では女性管理職の人数を数値目標とはせず、将来の女性管理職を見据え、採用の促進、人材育成及びキャリア形成支援を重点的に推進する。

《取組内容》

- 女性職員一人ひとりの能力や経験に応じた計画的な人材育成を行う。
- 各種研修への積極的な参加を促進する。
- 女性職員のキャリア形成を支援するため、面談や助言の機会を設ける。
- 将来の昇任を見据えた職務経験の付与に努める。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び育児休業の取得率

目標：配偶者出産休暇については、令和13年度までに取得率を100%にする。

育児参加休暇については、令和13年度までに取得率を100%にする。

育児休業については、令和13年度までに取得率を80%以上にする。

《取組内容》

- 仕事と家庭生活の両立に関する各種支援制度について、庁内ネットワークにより職員に周知及び、該当者の把握を適時行い、面談等により意向を確認し制度の説明等を行い、制度の活用促進を図る。