

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3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3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「女性活躍推進法」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。

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。
なお、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法です。

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みの実施状況・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

女性活躍推進法第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。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

区分	性別	令和元年度		平成30年度		平成29年度		平成28年度		平成27年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	2人	100.0%	5人	83.3%	3人	100.0%	3人	75.0%	3人	100.0%
	女性	0人	0.0%	1人	16.7%	0人	0.0%	1人	25.0%	0人	0.0%
	合計	2人	100.0%	6人	100.0%	3人	100.0%	4人	100.0%	3人	100.0%

【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、採用がない年もあります。採用は競争試験により行っていますが、女性の受験がほとんどないため、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) 平均した勤続勤務年数の男女の差異<定年退職除く>

離職者の 勤続年数	令和元年度						平成30年度					
	男性		女性		合計		男性		女性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
5年以下	1人	100.0%	0人	0.0%	1人	100.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
6年～10年	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	1人	25.0%	0人	0.0%	1人	25.0%
11年～15年	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
16年～20年	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	1人	25.0%	0人	0.0%	1人	25.0%
21年～25年	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
26年以上	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	2人	50.0%	0人	0.0%	2人	50.0%
合計	1人	100.0%	0人	0.0%	1人	100.0%	4人	100.0%	0人	0.0%	4人	100.0%

【分析結果】

男性の離職が数人ありました。そのうち半数近くが勤続10年以下の若年層の離職となっています。誰もが働きやすい魅力ある組織運営に努める必要があります。

(3) 職員一人当たりの時間外勤務時間(各月の平均)<管理職員除く>

(単位:時間)

区分	年度	性別・人数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	
消防吏員	平成29年度	男性	80人	3.4	6.3	7.3	7.1	6.3	7.7	5.7	7.3	6.5	8.4	4.5	6.4	76.0
		女性	1人	6.0	9.0	3.0	9.0	5.0	17.0	23.0	9.0	3.0	13.0	2.0	9.0	108.0
		合計	81人	3.5	6.3	7.3	7.1	6.2	7.8	5.9	7.3	6.5	8.4	4.5	6.4	77.3
	平成30年度	男性	79人	7.6	7.1	7.6	14.2	7.2	5.8	6.5	6.4	6.6	7.9	4.3	6.4	87.8
		女性	2人	3.0	0.5	4.5	6.0	4.0	8.5	6.5	3.0	3.5	3.5	5.0	4.0	52.0
		合計	81人	7.4	7.0	7.5	14.0	7.1	5.9	6.5	6.3	6.6	7.8	4.3	6.4	86.9
	令和元年度	男性	74人	6.4	6.0	7.8	8.0	6.3	6.4	9.2	9.1	5.1	6.3	5.7	6.6	82.7
		女性	2人	4.0	4.0	13.0	9.5	11.0	6.0	15.0	14.5	3.0	8.5	12.0	4.0	104.5
		合計	76人	6.3	5.9	8.0	8.0	6.4	6.3	9.3	9.2	5.1	6.3	5.9	6.5	83.3

【分析結果】

時間外勤務時間の男女差はそれほど大きくなり、時間外勤務時間の上限を超えて勤務した職員はありませんでした。今後とも管理職員が部下の勤務状況の把握に努め、特定の職員に業務が集中しないよう、事務分担の見直しを適宜行っていく必要があります。また、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方について検討していく必要があります。

なお、管理職員の時間外勤務時間の状況は把握できていないため、把握・分析が今後の課題です。

(4) 女性職員の配置状況

○管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(各年度4月1日現在)

年度	対象 管理職員数	男性		女性		合計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
平成29年度	12人	12人	100.0%	0人	0.0%	12人	100.0%
平成30年度	13人	13人	100.0%	0人	0.0%	13人	100.0%
令和元年度	14人	14人	100.0%	0人	0.0%	14人	100.0%

○各役職段階に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

役 職	階 級	令和元年度						平成30年度					
		男性		女性		合計		男性		女性		合計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防長	消防司令長	1人	1.1%	0人	0.0%	1人	1.1%	1人	1.1%	0人	0.0%	1人	1.1%
消防次長	消防司令	1人	1.1%	0人	0.0%	1人	1.1%	1人	1.1%	0人	0.0%	1人	1.1%
本部課長・消防署長		3人	3.4%	0人	0.0%	3人	3.3%	3人	3.3%	0人	0.0%	3人	3.2%
主幹・警備課長・分署長		9人	10.2%	0人	0.0%	9人	9.9%	8人	8.7%	0人	0.0%	8人	8.4%
課長補佐・副分署長		2人	2.3%	0人	0.0%	2人	2.2%	6人	6.5%	0人	0.0%	6人	6.3%
課長補佐		0人	0.0%	1人	33.3%	1人	1.1%	0人	0.0%	1人	33.3%	1人	1.1%
係長	消防司令補	16人	18.2%	0人	0.0%	16人	17.6%	13人	14.1%	0人	0.0%	13人	13.6%
主任		13人	14.8%	0人	0.0%	13人	14.3%	15人	16.3%	0人	0.0%	15人	15.8%
係員	消防士長	10人	11.4%	0人	0.0%	10人	11.0%	10人	10.9%	0人	0.0%	10人	10.5%
	消防副士長	14人	15.9%	0人	0.0%	14人	15.3%	13人	14.1%	0人	0.0%	13人	13.6%
	消防士	19人	21.6%	2人	66.7%	21人	23.1%	22人	23.9%	2人	66.7%	24人	25.3%
合 計		88人	100.0%	3人	100.0%	91人	100.0%	92人	100.0%	3人	100.0%	95人	100.0%

【分析結果】

消防吏員として勤務している女性は平成28年度以降採用の若手職員であることから、現在管理的地位にある職員はいません。今後においては、一定の経験を積んだ能力ある女性を積極的に管理職員へ登用する土壌を醸成していく必要があります。

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

内 容	令和元年中						平成30年中					
	男性		女性		合計		男性		女性		合計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
取得人数	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%	0人	0.0%
平均取得期間	0日	0.0%	0日	0.0%	0日	0.0%	0日	0.0%	0日	0.0%	0日	0.0%

【分析結果】

育児休業取得対象となる女性職員はおらず、対象となる男性職員の取得もありませんでした。女性職員は言うに及ばず、男性職員も育児休業を取得しやすい職場環境を整えていく必要があります。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得

休暇名	令和元年中			平成30年中		
	取得内容	人数	割合	取得内容	人数	割合
配偶者出産 (3日以内)	取得なし	2人	50.0%	取得なし	6人	85.7%
	1日未満	1人	25.0%	1日未満	0人	0.0%
	1日	1人	25.0%	1日	0人	0.0%
	2日	0人	0.0%	2日	1人	14.3%
	3日	0人	0.0%	3日	0人	0.0%
	合計	4人	100.0%	合計	7人	100.0%
育児参加 (5日以内)	取得なし	4人	100.0%	取得なし	7人	100.0%
	1日	0人	0.0%	1日	0人	0.0%
	2日	0人	0.0%	2日	0人	0.0%
	3日	0人	0.0%	3日	0人	0.0%
	4日	0人	0.0%	4日	0人	0.0%
	合計	4人	100.0%	合計	7人	100.0%

【分析結果】

男性職員の配偶者出産に係る休暇取得はほとんどなく、育児参加に係る休暇取得は全くありません。いずれも必要な場合は非番や年次有給休暇で対応している状況です。これら休暇制度について積極的に周知する必要があります。

(7) ハラスメント等への対策

全ての職員がお互いの人格を尊重し、その能力を十分に発揮できる風通しの良い、働きやすい職場づくりを進めるため、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント等への対策を講じています。

- ◇ハラスメント防止に関する指針の策定
- ◇ハラスメント等通報・相談窓口の設置
- ◇ハラスメント等に関する懲戒処分基準の策定
- ◇ハラスメント等研修会の開催
- ◇ハラスメント冊子、ハラスメントセルフチェックシートの全職員への配布

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び具体的な取組内容

課題分析の結果をもとに次のとおり目標を設定し、女性職員の活躍を推進するための取組みを進めていきます。

目標 1

令和8年度当初までに、全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%にします。そのために、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、大規模災害時の緊急参集免除など仕事と家庭の両立支援に努めます。

目標 2

令和8年度当初までに、配偶者出産に係る休暇及び育児参加に係る休暇を取得する男性職員の割合を80%以上とします。そのために、管理職員が先頭に立って出産・育児に関する休暇制度について積極的に周知し、休暇を取得しやすい職場環境を整えます。