

可茂消防事務組合
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

可茂消防事務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

可茂消防事務組合管理者

可茂消防事務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条に基づき可茂消防事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）です。

1 策定の背景と基本的な考え方

平成27年に女性活躍推進法が制定され、女性の活躍推進に関する行動計画の策定が義務付けられました。

これを受け、可茂消防事務組合（以下「本組合」という。）では平成28年に本計画を策定し、女性の職業生活における活躍をより一層推進するため、事業を推進してきました。

今回、令和3年3月で計画期間が終了しますが、今後も管内住民のために、質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、これまで以上に、全ての職員が意欲と能力を余すことなく発揮できる職場環境づくりを進めていかなければなりません。また、女性活躍推進法が令和7年度までの時限法であること、また令和元年に女性活躍推進法の改正があったことを踏まえ、現在の実施状況や現状を分析し、改めて課題を検討し改善を行うことで、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を目指し、本計画を改定するものです。

2 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。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を中心に本計画の策定・変更、取組みの実施状況把握・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、職員への情報提供等を実施していきます。
- (2) 本計画については、各年度において状況把握をした結果、社会情勢や職員の

ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の修正、見直し等を図り公表していきます。

4 女性職員の職業生活における活躍に関する現状把握及び課題分析

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条）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、改善すべき事情について分析を行いました。

（※【】内の目標値は平成28年策定時のもの）

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
12.5%	0%	0%	6.7%	0%

(参考)消防吏員に占める女性消防吏員の割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
2.7%	2.7%	2.7%	2.9%	2.5%

【目標値 5%】

(2) 管理職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

	人数	割合
男性	34人	100%
女性	0人	0%
計	34人	100%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
(令和2年4月1日現在)

各役職		女性			男性	
職名	人数	人数	割合	伸び率	人数	割合
消防長	1	0	0.0%	0.0%	1	100.0%
次長	2	0	0.0%	0.0%	2	100.0%
課長級	31	0	0.0%	0.0%	31	100.0%
課長補佐	30	0	0.0%	0.0%	30	100.0%
係長・主査	103	1	1.0%	0.0%	102	99.0%
主任	40	2	5.0%	100.0%	38	95.0%
係員	69	5	7.2%	-16.7%	64	92.8%

※ 伸び率は平成28年度を基準に計算

(4) 職員一人あたりの各月ごとの平均時間外勤務

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
6.1時間	6.3時間	6.1時間	6.2時間	4.2時間

【目標値 6時間以内】

(5) 職員の年次休暇取得率（10日以上取得する職員の割合）

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
35%	35%	48%	55%	66%

【目標値 60%以上】

(6) 男性職員の育児休業取得割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
0%	0%	0%	0%	0%

【目標値 5%以上】

(7) 女性職員の育児休業取得割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
100%	100%	100%	100%	100%

(8) 男性の配偶者出産休暇（2日間）の取得割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
40%	73%	67%	67%	76%

【目標値 80%以上】

(9) 男性の育児参加のための休暇（5日間）の取得割合

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
0%	0%	56%	75%	76%

【目標値 80%以上】

(10) 離職者の年代別男女別割合（自己都合による退職に限る）

離職者の 勤続年数	令和2年度		
	男性	女性	全体
5年以下	100%	0%	100%
6年～10年	0%	0%	0%
11年～15年	0%	0%	0%
16年～20年	0%	0%	0%
21年～25年	0%	0%	0%
26年以上	0%	0%	0%

(参考) 10年度前に採用した職員の継続任用割合（男女別）

(男性職員)

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
100%	100%	100%	100%	100%

(女性職員)

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
—	—	—	—	100%

(11) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

本組合では「可茂消防事務組合職員のハラスメント防止に関する要綱」に基づきセクシャル・ハラスメント対策（職員研修の実施、苦情相談窓口の設置等）を講じています。

また、「可茂消防事務組合職員懲戒等取扱規程」に基づきセクシャル・ハラスメントに対する懲戒処分の規定を定めています。

【各分析結果からの課題】

- (1) 本組合において令和2年度における職員に占める女性職員の割合は2.5%となっており、消防庁が「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組みの推進について」（平成27年7月29日付け消防消第149号消防庁次長通知）において「全消防吏員に占める女性消防吏員の割合について『平成38年度当初までに5%引き上げる』ことを消防全体の数値目標とする。各消防本部においては『平成38年当初までに割合を倍増させる』又は『倍増してもなお5%の水準に満たないと予想される本部にあっては、少なくとも5%水準まで増加させる』ことを数値目標として計画的な増員に取組むこと」と示した目標数値を考えると依然低い割合となっています。
- (2) 職員一人あたりの各月ごとの平均時間外勤務時間をみると、令和2年度には数値目標を達成しており、今後もこの状況を継続していく必要があります。

今後、少子高齢化に伴う労働力人口の減少及び育児や介護による時間の制約が見込まれる中、働き方改革を推進し、徹底的な業務効率化による生産性の向上に取組み、職員一人一人が持ちうる能力を余すことなく発揮できる職場環境づくりを実現していかなければなりません。
- (3) 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割合をみると、依然目標値（80%以上）には達していない状況にあります。育児・介護等における職員間の理解を深めることは、女性職員のみならず職員全体が仕事と生活の調和を取り、このことが職場の活性化につながることから、これらの休暇を取得しやすい職場環境づくりを更に推進する必要があります。
- (4) 管理職員に占める女性職員の割合も未だ0%であることから、今後、本組合における女性職員の更なる職域の拡大・意欲の向上を図り、性別に関係なく活躍できるよう管理職員への登用についても推進する必要があります。

5 目標及び取組み内容

課題分析の結果、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を推進するため、次のとおり目標を設定し、取組みを進めていきます。

目標 1

本組合において、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 % 以上とし、採用試験の女性受験者数の拡大に向け、就職説明会、ホームページ又は広報誌等を利用して仕事と子育てに励む女性消防吏員の声の紹介などにより、女性が応募しやすい採用募集活動に努めていきます。

また、採用後についても女性職員が安心して働きやすい施設、子育て支援の制度など、女性職員をサポートする環境を整え、女性職員がさまざまな職場で活躍できるよう体制を整備していきます。

目標 2

本組合において、令和 8 年度当初までの間、ワークライフバランスを実現させるため、年次休暇を 10 日以上取得する職員の割合を 60 % 以上にするを引き続きの目標としていきます。

災害対応を踏まえた出動体制を確保しつつ、多くの職員が休暇を取得できるように職場環境を整備していきます。

目標 3

本組合において、令和 8 年度当初までの間、職員の 1 カ月あたりの平均時間外勤務時間を 6 時間以内とすることを目標とします。

職員の適正な労働時間管理を徹底するとともに、限られた時間で成果を出す「生産性の高い働き方」に対し、人事評価者制度において、適切に評価します。

目標 4

本組合において、令和 8 年度当初までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を 8 割以上とし、配偶者の出産を控えている男性職員に対し、管理職員による面談を行い、育児参加のための休暇の活用について必要な支援を行います。