

南越消防組合における
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

南越消防組合

I 策定の背景と基本的な考え方

平成27年8月に「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。）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、当組合では、平成28年4月に「南越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。）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、「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6月及び9月に女性活躍推進法の改正があったことを踏まえ、現計画の実施状況や当組合の現状を分析し、改めて課題を検討し改善を行うことで、全ての職員が働き続けることができる環境づくりや意識向上を目指し、本計画を改定するものです。

II 特定事業主行動計画の策定

南越消防組合における本計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、南越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。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課内に設置し、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うこととしています。

3 現状分析

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。）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。

【把握項目】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年度採用職員）

	人数	割合(%)
男性	4人	80.0%
女性	1人	20.0%
計	5人	100.0%

※参考 職員に占める女性職員の割合

【平成27年4月1日現在】

	人数	割合
男性	139人	97.2%
女性	4人	2.8%
計	143人	100.0%



【令和2年4月1日現在】

	人数	割合
男性	146人	96.7%
女性	5人	3.3%
計	151人	100.0%

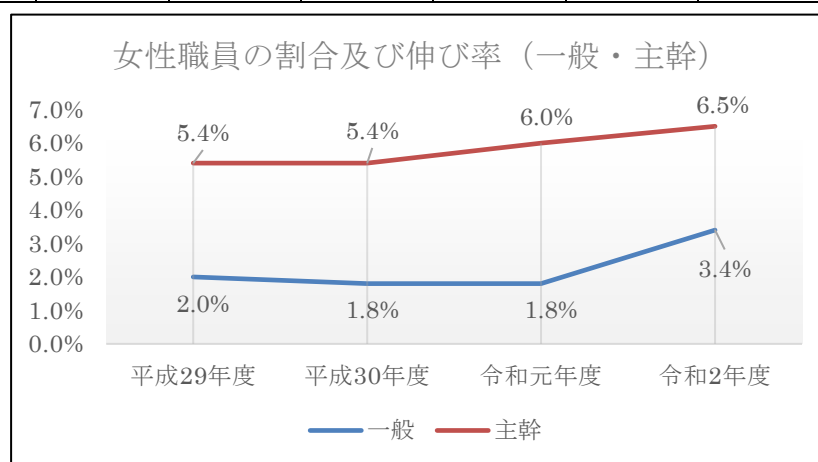
(2) 管理職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

	人数	割合
男性	30人	100.0%
女性	0人	0%
計	30人	100.0%

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

【各役職段階別職員数】

	一般	主査	主幹	参事	副理事	理事	合計
男性	57人	20人	43人	23人	3人	4人	146人
女性	2人	0人	3人	0人	0人	0人	5人
女性割合	3.4%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%



(4) ハラスメント等対策の整備状況

南越消防組合職員セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する規程に基づき、ハラスメント防止対策に取り組み、すべての職員が個人として尊重され、男女ともに働きやすい職場環境を確立することを掲げている。

(5) 平均継続勤務年数の男女の差異（令和2年4月1日現在）

男女比 3.2 年（男性職員平均 17.2 年。女性職員平均 14.0 年）

【勤続年数別職員数】

	10年以下	11~15年	16~20年	21~25年	26~30年	31年以上	合計
男性	60人	13人	6人	21人	22人	24人	146人
女性	2人	0人	1人	2人	0人	0人	5人
合計	62人	13人	7人	23人	22人	24人	151人

(6) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間（令和元年度実績）

① 超過勤務職員数

管理的地位にある職員 0名 それ以外の職員 117名

② 超過勤務時間（月別一人当たり）

管理的地位にある職員 0時間 それ以外の職員 11.3時間

【月別平均超過勤務時間数（それ以外の職員）】（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7.4	13.3	16.2	11.1	12.6	12.5	12.5	18.7	12.0	9.6	6.8	4.9

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和2年度実績）

	育児休業取得者数	育児休業取得率	合計取得日数
男性	0人	0.0%	0日
女性	0人	0.0%	0日

(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和2年度実績）

	取得対象者数	取得者数	取得率	合計取得日数
出産休暇	5人	1人	20.0%	2日
育児休暇	5人	0人	0.0%	0日

当組合において平成10年に女性職員を採用してから本年度末で23年が経過するが、令和2年度における職員に占める女性職員の割合は3.3%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%に引き上げる』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年度当初までに割合を倍増させる』もしくは『倍増してもなお5%水準に満たないと予測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り組むこと」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。

また、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、当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。

さらに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数をみると、依然休暇取得者が少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 女性職員の活躍の推進に向けた目標

「3 現状分析」による課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

【数値目標】

(1) 令和8年度当初までに職員に占める女性職員割合5%以上を目指します。

参照 3 現状分析【把握項目】(1) 参考 職員に占める女性職員の割合

(2) 令和8年度当初までに女性管理職員を1名以上登用します。

参照 3 現状分析【把握項目】(2) 管理職員に占める女性職員の割合及び

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率

(3) 男性職員の配偶者出産休暇取得率20%以上を維持します。

参照 3 現状分析【把握項目】(8) 男性の配偶者出産休暇取得率・平均取得日数

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 女性職員の活躍の推進に向けた目標」で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 女性職員数の増加に向けた取組

- ・「女性消防吏員の活躍」について就職希望者等に周知を図る等、女性の採用試験受験者数を増やす取組を推進します。
- ・ホームページ等を活用した広報活動を通じて当組合への認識を深めてもらうことで、採用試験受験者の確保につなげます。
- ・女性施設の充実化等、職域拡大の取組を行います。

(2) 女性管理職登用に向けた取組

- ・女性職員が能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成支援に関する研修等への参加を呼びかけ、自身のキャリアプランを描く支援を行います。
- ・自己申告書やヒヤリング等をもとに、人事異動・配置に配慮し、キャリア形成支援を積極的に行います。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇取得向上に向けた取組

- ・令和3年度より、研修及び通知等を通じて職員への休暇制度等利用に関する周知を図ります。
- ・配偶者の出産を控えた職員に勧奨を行うなど休暇等を取得しやすい環境整備を行い、配偶者の出産や育児に関する休暇等の取得促進を図ります。