

甲賀広域行政組合消防本部における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）

令和3年3月31日

甲賀広域行政組合消防本部消防長

甲賀広域行政組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、甲賀広域行政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

本計画は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間としています。平成28年3月31日に5年間の前期計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで）を策定し、計画を推進してきました。

今回、後期計画として令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間に於ける計画を策定します。ただし、期間内に本計画の変更が必要な場合は、適宜見直しを行います。

2. 計画推進

本消防本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防総務課において、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等について検証し、計画を推進します。

3. 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）第2条に基づき、状況を把握し、数値目標を設定するための分析を行いました。

1) 前期計画の取り組み内容と実施状況

女性職員の現況（職員数及び消防吏員数には再任用職員を含みません。）

年度		H28	H29	H30	R01	R02
職員の女性割合	職員数	193名	192名	193名	194名	198名
	消防吏員数	192名	191名	192名	193名	197名
	女性職員数	5名	5名	6名	6名	6名
	女性消防吏員	4名	4名	5名	5名	5名
	割合					
	女性職員	2.59%	2.60%	3.11%	3.09%	3.03%
	女性消防吏員	2.08%	2.09%	2.60%	2.59%	2.54%
管理職の女性割合		0.00%	0.00%	0.00%	2.50%	2.44%
各役職段階の職員の女性割合	消防長・次長級	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	課長級	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	課長補佐級	0.00%	0.00%	0.00%	4.17%	4.55%
	係長級	2.22%	2.27%	2.33%	0.00%	0.00%
	主査・主任級	0.00%	0.00%	2.17%	2.13%	4.08%
	係員	6.15%	6.25%	6.25%	6.15%	4.76%

職員採用の状況

年度		H28	H29	H30	R01	R02
採用試験受験者の女性割合	受験者数	18名	30名	27名	38名	21名
	女性	1名	1名	1名	0名	0名
	割合	5.56%	3.33%	3.70%	0.00%	0.00%
女性職員の採用割合	採用者数	5人	2名	6名	10名	10名
	女性	0名	0名	1名	0名	0名
	割合	0.00%	0.00%	16.67%	0.00%	0.00%

休暇取得の状況

年		H28	H29	H30	R01	R02
育児休暇取得率	女性	100%	100%	100%	100%	100%
	男性	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
男性職員の配偶者出産休暇取得率		100%	100%	80.00%	100%	90.91%
男性職員の育児参加休暇取得率		5.26%	0.00%	0.00%	0.00%	9.09%

超過勤務の状況

年度		H27	H28	H29	H30	R01
超過勤務の状況 (1月当たり)	女性	7.8H	9.0H	9.85H	12.15H	14.17H
	男性	12.9H	12.9H	13.95H	14.04H	12.14H

2) 分析結果

(1) 女性職員に対する職業生活に関すること

- ・前期実施計画では令和3年度までに女性職員（消防吏員）の割合が現行の1.5倍（3.1%）となるよう目標を設定しました。令和2年度の女性消防職員は6名（3.03%）、うち女性消防吏員は5名（2.54%）でした。今後も積極的な女性の採用が必要ですが、職員採用試験の受験者数は、男性と比較して相当程度少ない状況であることから、女性が活躍できる職場環境であることを周知するため、本組合のホームページや広報紙に女性職員の活動記事の掲載や、職業説明会等に女性消防職員を派遣するなど、積極的に情報発信しました。また、新たに社会人経験を有する対象者を受験資格に加え、民間企業等で培った経験やスキルを十分に活かせるよう、社会の多様化に対応しました。
- ・令和元年度から女性職員1名が管理職に昇任し、令和2年度の管理職に占める女性職員の割合は2.44%となりました。昇任試験は、性別に関係なく競争試験によって選考されるため、必ずしも女性職員の登用が優先とは言えませんが、今後も女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から女性職員の登用に取り組み、女性職員の職域拡大やキャリア形成をすることが重要です。

(2) 仕事と家庭の両立に対する勤務環境について

- ・ワークライフバランス（仕事と生活の調和）を推進するため、平成30年度から毎週水曜日を定時退庁日とし、業務の見直しと効率化を図り、職員一人ひとりが効率的な業務遂行を心掛け、働きやすい職場環境に取り組みました。
- ・令和2年中、配偶者の出産時に取得できる男性職員の配偶者出産休暇（上限3日）は

90.91%の職員が取得しており、出産時における職場の理解やサポートが受けやすい環境にあります。しかし、男性職員の育児参加のための休暇（上限5日）及び育児休暇については、取得率が低く、制度が十分に活用されていません。一方、女性職員の育児休暇取得率は100%であり、育児休暇後も仕事と家庭を両立できる各種制度を活用し職場復帰していることから、制度を有効に利用していると推測されます。

- 目標 ①令和8年度当初までに女性職員の割合を5%以上、女性消防吏員の割合を4.9%となるように目指します。また、採用試験の女性の受験者数を10%以上になるよう受験者の確保に努めます。
- ②令和7年度末までに男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。

4. 目標達成に向けた取組

(1)女性消防職員（消防吏員）採用試験受験者の確保

前期実施計画を引き継ぎ、女性が活躍できる職場環境であることを広く周知するため、本組合ホームページや、本消防本部発行の広報紙に、現職の女性職員のメッセージを取り入れるなど、女性消防職員のPRを積極的に行います。また、職業説明会等に女性消防職員を派遣し、消防業務のやりがいや魅力等について生の声を届けるなど、女性が応募しやすい募集活動に努めるとともに、採用試験に参加しやすい環境を整備し、受験者数の確保に努めます。

(2)育児休暇取得環境の整備

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要不可欠です。そのためには、職員に育児休業等の制度を周知するとともに、育児に関する休暇の制度が利用しやすい職場環境にする必要があります。育児休暇取得時の業務の応援体制の整備に努め、制度が利用可能な職員に制度の利用を勧めます。

5. おわりに

女性活躍を推進するためには、性別を問わず、職場で働く全ての職員の意識改革が必要です。本計画を周知し実施することにより女性が働きやすく、ますます活躍できる職場環境づくりに職員一人ひとりが取り組むとともに、本計画の進捗状況を常に確認することが必要です。本計画に基づき、与えられた課題に職員が一丸となって向き合い、女性職員が活躍できる環境づくりに努めます。

女性消防職員の数が増え、活躍の場が増えていけば、職場に変革をもたらし、消防・防災体制の向上につながると考えます。