

**日高広域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**

**日高広域消防事務組合
令和5年6月**

日高広域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5年6月1日

日高広域消防事務組合消防長

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。）が成立したことにより、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、女性活躍推進法第19条に基づき日高広域消防事務組合消防長により策定したものが、日高広域消防事務組合（以下「本組合」という。）における女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」）です。

1 目的

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するために、本組合が、女性活躍推進法に関して必要な施策を策定し、実現することに加え、活躍の場の情報提供である本組合が、職業生活を営み、又は営もうとする女性に対し、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を行うことを目的とします。

2 計画期間

本計画は、令和5年6月1日から令和11年3月31日までの6年間を計画期間とし、概ね3年毎に社会情勢等の変化に対応するため見直しをするものです。

3 計画の対象

本計画は、本組合の職員を対象としています。

4 計画の推進体制

(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

消防本部総務課は、本計画の進捗状況を年度ごとに把握し、点検及び評価を行い、計画の進行管理を行います。

(2) 職員に対する研修及び情報提供等

消防長は、本計画を効率的に推進していくため、制度に関する情報提供を積極的に行います。

(3) 職員からの相談対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口を配置し相談体制を整備します。

(4) 女性職員の活躍の推進に向けた体制

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、消防本部総務課において、本計画における評価、情報等を公表します。

5 現状の把握、課題分析及び目標設定

(1) 育児休業及び育児休暇等の取得状況

ア 男女別の育児休業取得率

令和4年度	令和4年度に新たに取得対象となった職員	令和4年度中の実取得者数	取得率(%)
男性職員	5	0	0
女性職員	0	0	0

※育児休業：子供が3才に達する日までで、子供を養育するため認める期間

※本組合の女性職員数は0人です。(令和5年4月1日現在)

イ 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状況

令和4年度	取得対象者	取得者数	取得率 (%)
出産休暇	5	4	80
育児休暇	5	1	20

※出産休暇：配偶者が出産する場合で、2日の範囲内の期間

※育児休暇：妻の産前産後期間中に、出産にかかる子を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

〔分析結果〕

令和4年度の育児休業取得対象者となった職員5名のうち、育児休業を取得した職員は0名でした。また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は80%の取得となっているものの、育児休暇の所得率は20%でした。

このことについては、消防吏員としての使命感や責任感が影響していることと、育児休業や育児等に関する休暇等を取得する職場の環境が整っていないことが要因でないかと考えられます。

なお、本組合において女性職員は採用できていないため、各休暇の取得状況の男女差を分析することはできません。

今後の取組及び目標

・育児休業等に関する資料を配付するなどの情報提供を行うとともに、職員に育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

・幹部会議等の場において、担当課長から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

【目標】

本組合において令和11年当初までに、制度が利用可能な職員の育児参加のための休暇の取得割合を7割以上とし、出産を控えている全ての職員に、総務課長による面談を実施し、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。

(2) 採用した職員に占める女性職員の割合

ア 女性職員の採用割合

年度	採用職員数 (人)			女性職員の割合 (%)
	女性	男性	合計	
令和4年度	0	4	4	0
令和3年度	0	5	5	0
令和2年度	0	7	7	0

イ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度	受験者数 (人)			女性の割合 (%)
	女性	男性	合計	
令和4年度	1	16	17	6
令和3年度	0	10	10	0
令和2年度	1	27	28	4

ウ 職員に占める女性職員の割合

	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合 (%)
消防吏員	0	9 2	9 2	0
会計年度任用職員 (臨時職員)	1	0	1	1 0 0
合計	1	9 2	9 3	1

〔分析結果〕

本組合の直近3カ年の採用試験における受験者総数は55人であるが、女性の受験者は2人でした。なお、職員採用人数16人の内、女性職員の採用は0人となっています。

女性の受験者数については、採用試験募集時、また、募集前からの女性職員の活躍状況についての広報不足が原因であると考えられます。女性職員の採用者数については、体力試験において、女性用の採点基準を利用していますが、採用には至りませんでした。

今後の取組及び目標

- ・現状のままでは女性職員の採用目標を達成することは困難な状況であり、今後は公共施設管理計画における個別施設修繕及び改修工事に合わせ、女性職員の受け入れ態勢を整えるため施設の整備を図ります。
- ・採用試験の女性受験者を増やすため、今年度から積極的に就職説明会等に参加し、女性消防吏員について関心を高めてもらうための啓発活動を実施します。

【目標】

- ・女性受験者の割合を6%から令和10年度までに10%にします。
- ・女性職員の割合を令和11年度までに5%にします。

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、日高広域消防事務組合における状況を公表いたします。

職業生活における機会の提供に関する実績

1 採用した職員に占める女性職員の割合

	目標(令和5年度)	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
消防吏員	5%	0%	0%	0%	0%

[取組内容]

女性職員採用のため、各年度において本組合構成町及び近隣高等学校へのポスター、リーフレットの配布と、試験案内等での女性職員募集のPRを実施しています。

2 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
消防吏員	0%	3.8%	0%	6%

3 職員に占める女性職員の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
消防吏員	0%	0%	0%	0%
会計年度任用職員 (臨時職員)	100%	100%	100%	100%

4 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
管理職割合	0%	0%	0%	0%

5 職業生活における機会の提供に資する制度の概要

セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

セクハラ等対策のための規程を制定済みであり、各ハラスメントの窓口を一元化し、窓口担当職員に対する研修を実施。

職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

1 離職率（令和4年度）

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	2%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
女性職員	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

2 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員	0%	0%	0%	0%
女性職員	0%	0%	0%	0%

※育児休業：子供が3才に達する日までで、子供を養育するため認める期間

3 男性の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

	目標（5年度）	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
合計取得率	85%	75%	60%	45%	80%
5日以上取得率	70%	0%	20%	12%	20%

※出産休暇：配偶者が出産する場合で、2日の範囲内の期間

※育児休暇：妻の産前産後期間中に、出産にかかる子を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

4 超過勤務の状況（令和4年度）

1人当たり一月あたりの平均超過勤務時間

	本部職員（日勤者）	本部職員以外（隔日勤務者）
消防吏員	9.0 時間	4.1 時間

5 年次有給休暇の取得日数の状況（令和4年1月1日～令和4年12月31日）

平均取得日数

ア 職員全体：10.9日

イ 本部職員（日勤者）：10.1日

ウ 本部職員以外（隔日勤務者）：11.1日

令和4年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名 : 日高広域消防事務組合

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
任期の定めのない常勤職員	—	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—	%
全職員	—	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
本庁部局長・次長相当職	—	%
本庁課長相当職	—	%
本庁課長補佐相当職	—	%
本庁係長相当職	—	%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	
36年以上	—	%
31～35年	—	%
26～30年	—	%
21～25年	—	%
16～20年	—	%
11～15年	—	%
6～10年	—	%
1～5年	—	%

【説明欄】

当組合の女性職員については、会計年度任用職員（パートタイム）1名のみとなっており、個人の給与が推測される可能性があるためと判断しましたので、“—”としております。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。