

# 女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

紀勢地区広域消防組合

平成29年 3月 策定  
令和 3年 4月 改訂

# 紀勢地区広域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  
紀勢地区広域消防組合  
消防本部 消防長

紀勢地区広域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「法」という。）第19条に基づき、紀勢地区広域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ある。

## **1 計画変更**

本計画の計画期間が令和3年3月31日をもって終了することから、計画期間を延長するとともに、改めて状況の把握及び課題の分析を行い、数値目標を設定するため計画を変更する。

## **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年間とする。

## **3 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、消防本部総務課において、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の点検・評価等について協議を行うものとする。

## **4 対象職員**

本計画の対象職員は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成29年紀勢地区広域消防組合規則第1号）に基づき消防長が任命する職員とする。

## 5 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握

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。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、当組合における、女性の職業生活における活躍に関する状況として、「必須項目」と「任意項目」に区分し、次の項目について把握する。

### 【必須項目】(内閣府令第2条に基づき把握しなければならない項目)

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日付採用職員)

採用職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
5名	0名	0.0%

#### ② 平均した継続勤務年数の男女の差異(令和2年4月1日時点)

男性職員の平均勤続年数	女性職員の平均勤続年数	男女の差異
17.8年	0.0年	17.8年

#### ③ 管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間と超過勤務の上限を超えて勤務した職員数(令和元年度実績)

月	1人当たりの超過勤務時間			超過勤務の上限を超えて勤務した職員数
	管理職員	管理職員以外の職員		
		毎日勤務者	隔日勤務者	
4月	0.0時間	2.2時間	10.0時間	0人
5月	0.0時間	1.9時間	26.7時間	0人
6月	0.0時間	1.2時間	5.4時間	0人
7月	0.0時間	1.4時間	9.2時間	0人
8月	0.0時間	2.8時間	10.6時間	0人
9月	0.0時間	2.7時間	14.1時間	0人
10月	0.0時間	4.2時間	13.1時間	0人
11月	0.0時間	4.1時間	12.6時間	0人
12月	0.0時間	1.5時間	15.5時間	0人
1月	0.0時間	1.6時間	19.2時間	0人
2月	0.0時間	0.6時間	11.7時間	0人
3月	0.0時間	2.8時間	8.1時間	0人

#### ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(令和2年4月1日時点)

管理職員数	うち女性管理職員数	管理職員の女性割合
4名	0名	0.0%

⑤ 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日時点)

役職段階	職員数	うち女性職員数	女性割合	伸び率(前年比)
次長	—	—	—	—
課長級	4名	0名	0.0%	0.0%
課長補佐級	7名	0名	0.0%	0.0%
係長・主査	21名	0名	0.0%	0.0%
主任・副主任	36名	0名	0.0%	0.0%
係員	20名	0名	0.0%	△6.3%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況(令和元年実績)

性別	出産又は配偶者が 出産した職員	育児休業を 取得した職員	取得率	平均取得期間
男性職員	5人	0人	0.0%	0日
女性職員	—	—	—	—

⑦ 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率及び取得日数の  
分布状況(令和元年実績)

休暇	配偶者が出産 した男性職員	休暇を取得 した男性職員	取得率	平均取得日数
配偶者出産	5人	5人	100.0%	1.7日
育児参加	5人	0人	0.0%	0.0日

⑧ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

主な対策
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内規「紀勢地区広域消防組合職員のハラスメント防止に関する指針」の制定</li> <li>・ 消防長による「ハラスメント防止宣言」</li> <li>・ ハラスメントの通報・相談窓口の設置</li> <li>・ ハラスメント防止に関する情報の発信</li> <li>・ ハラスメント防止に関する職員研修等の実施</li> <li>・ 職場のハラスメントチェック等(実態把握、取組効果アンケート)の実施</li> <li>・ ハラスメント等撲滅推進会議の開催</li> </ul>

【任意項目】（内閣府令第2条に基づき必要に応じて把握する項目）

⑨ 職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日時点）

職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
88名	0名	0.0%

⑩ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合（試験年度：平成29～令和元年度）

試験年度	受験者数		うち女性の受験者数		女性の受験者割合	
		うち採用者数		うち採用者数		うち採用者割合
R01	10人	5人	0人	0人	0.0%	0.0%
H30	(未実施)	—	—	—	—	—
H29	8人	5人	1人	1人	12.5%	20.0%

⑪ 職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講状況（令和元年度実績）

消防学校教育等	受講者		消防学校教育等	受講者	
	男性	女性		男性	女性
火災調査科	4名	0名	上級幹部科	1名	0名
救助科	3名	0名	指揮課程	2名	0名
初級幹部科	1名	0名	指導救命士課程	1名	0名
中級幹部科	2名	0名	救急救命士養成	1名	0名

⑫ 年次休暇取得率（令和元年実績）

職員に付与された年次休暇の日数（繰越日数を除く。）	職員が取得した年次休暇の日数	取得率	10日以上付与された職員のうち取得日数が5日未満の職員数
1,740日	1,264日	72.6%	0人

⑬ 職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）の男女別の利用実績（令和元年実績）

性別	育児短時間勤務	部分休業
男性職員	0名	0名
女性職員	—	—

## 6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び内閣府令第3条及び第4条に基づき、本計画第5項①④⑤⑧⑨⑩⑪で状況把握した項目を対象とした「女性に対する職業生活に関する機会の提供」と同項②③⑥⑦⑫⑬で状況把握した項目を対象とした「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」に区分し、次のとおり課題を分析し数値目標を設定する。

### 【女性に対する職業生活に関する機会の提供】（対象項目①④⑤⑧⑨⑩⑪）

消防分野における女性の活躍により、全国的に女性消防吏員が増加しているなか、「⑨職員に占める女性職員の割合」及び「⑩採用試験の受験者総数に占める女性の割合」をみると、令和2年4月1日現在、当組合に女性職員は在職しておらず、過去の採用試験における女性の受験実績は、平成29年度の1名のみである。

「⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況」をみると、平成30年に「紀勢地区広域消防組合職員のハラスメント防止に関する指針（働きやすい職場環境づくりの取り組みについて）」を内規として制定し、同指針に基づき各種取り組みを実施するとともに、ハラスメント等撲滅推進会議において前年度取り組みの効果分析及び当年度の取組内容等の検討を行っている。

以上のことから、女性職員が継続して勤務できる職場環境であること、消防分野における女性職員への期待等やりがいのある職場であることを、地域住民及び近隣高等学校等へ積極的にPRしていくことで、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合の増加を図っていくものとし、次のとおり目標を設定する。

### 【数値目標の設定】

項目	目標値	達成年度
職員に占める女性職員の割合	3.0%以上	令和7年度
採用試験の受験者総数に占める女性の割合	10.0%以上	各試験年度

【職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備】（対象項目②③⑥⑦⑫⑬）

「③管理的地位にある職員とそれ以外の職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間と超過勤務の上限を超えて勤務した職員数」をみると、管理職員以外の職員について毎日勤務者と交代制勤務者で大きな差が生じているが、これは災害対応に伴う時間外勤務及び交代制勤務に伴う休日勤務が要因であり、当組合の消防業務の性質上必須となるものである。また、超過勤務の時間が上限（月 4 5 時間及び年 3 6 0 時間）を超えた職員はいないことから大きな課題はないが、職員の負担低減を図るため超過勤務時間の削減に努めていく。

「⑫年次休暇取得率」をみると、年間の付与日数（繰越日数を除く。）に対する取得日数の割合が 7 0 %を超えている。また、1 0 日以上付与された職員のうち取得日数が 5 日未満の職員はいないことから大きな課題はないが、更なる取得促進に努めていく。

「⑥男女別の育児休業取得率」及び「⑬職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の男女別の利用実績」をみると、過去に育児休業並びに育児短時間勤務及び部分休業（以下「育児休業等」という。）を利用した職員はいない。消防業務は、各種災害に対応する消防力を維持するため、資格を有する職員を確保する必要があり、同一期間に複数人が育児休業等を利用することは困難な現状であるが、共働き世帯の増加に伴い男性の積極的な育児参加が求められているなか利用実績がないことは課題として、育児休業等の利用促進のため代替要員の確保、業務分担の見直し、職員の意識改革等の諸課題を検討し、組織体制の確立に努めていく。

「⑦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率」をみると、配偶者出産休暇は積極的に取得しているが、育児参加のための休暇は取得できていない。また、子の看護休暇及び保育時間についても取得実績がないことは課題として、職員に対し制度の周知を図ることで、取得促進に努めていくものとし、次のとおり目標を設定する。

【数値目標の設定】

項目	目標値	達成年度
配偶者出産休暇取得率及び 育児参加のための休暇取得率	8 0 . 0 %以上	各年度