

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

令和4年8月

柏原羽曳野藤井寺消防組合

目 次

I	総論	・ ・ ・ ・ ・	P 1
1	策定主体		
2	計画期間		
3	基本方針		
II	女性活躍の推進に向けた課題への取り組み	・ ・ ・ ・ ・	P 1
1	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	・ ・ ・ ・ ・	P 1
2	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等	・ ・ ・ ・ ・	P 1
(1)	採用した職員及び在職職員に占める女性職員の割合	・ ・ ・	P 2
(2)	平均した継続勤務年数の男女の差異	・ ・ ・ ・ ・	P 3
(3)	職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間	・ ・ ・ ・ ・	P 3
(4)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	・ ・ ・ ・ ・	P 4
(5)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	・ ・ ・ ・ ・	P 5
(6)	男女別の育児休業取得率・平均取得期間	・ ・ ・ ・ ・	P 5
(7)	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	・ ・	P 6
(8)	セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	・ ・ ・ ・ ・	P 7
(9)	職員の年次有給休暇の取得日数の状況	・ ・ ・ ・ ・	P 7

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

柏原羽曳野藤井寺消防組合消防長

I 総論

1 策定主体

本計画は、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「法」という。）第19条に基づき、柏原羽曳野藤井寺消防組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

令和2年8月1日から令和8年4月1日までの期間とし、必要に応じて見直すこととします。

3 基本方針

本計画では、女性職員の活躍の推進に向けて、特に重要とされる項目に関して状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、分析結果に基づいて女性職員の活躍を推進するための目標と取組内容を設定することとします。

II 女性活躍の推進に向けた課題への取り組み

1 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」において、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を平成38年度（令和8年度）当初までに「5%」に引き上げる数値目標が設定されました。当消防組合においてもこの数値目標を達成するためには令和4年4月1日現在の職員数で算定すると合計13人の女性職員が必要となります。

当消防組合では、総務課を中心に本計画の策定・変更、数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行い、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進します。

2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標等

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、当消防組合において、それぞれの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った結果及び目標を次のとおり定めます。

(1) 採用した職員及び在職職員に占める女性職員の割合

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
採用職員数	11 人	8 人	4 人	4 人	15 人	12 人
女性受験者数	1 人	1 人	3 人	2 人	3 人	3 人
女性採用者数	0 人	0 人	1 人	1 人	0 人	0 人
女性採用者の割合	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
在職職員数	262 人	266 人	269 人	264 人	265 人	258 人
女性職員数	1 人	1 人	2 人	3 人	3 人	3 人
女性職員の割合	0.4%	0.4%	0.7%	1.1%	1.1%	1.2%

<状況把握・課題分析>

当消防組合では、平成30年度に初めて女性消防吏員を1人採用しました。さらに令和元年度にも女性消防吏員を1人採用し、同年度に女性が交代制勤務を行えるよう庁舎を改修し、両名ともに現場の最前線で活躍しています。

しかしながら、消防吏員採用応募において、女性が依然として少ないことから、いかに応募していただくかが課題と考えています。

目 標

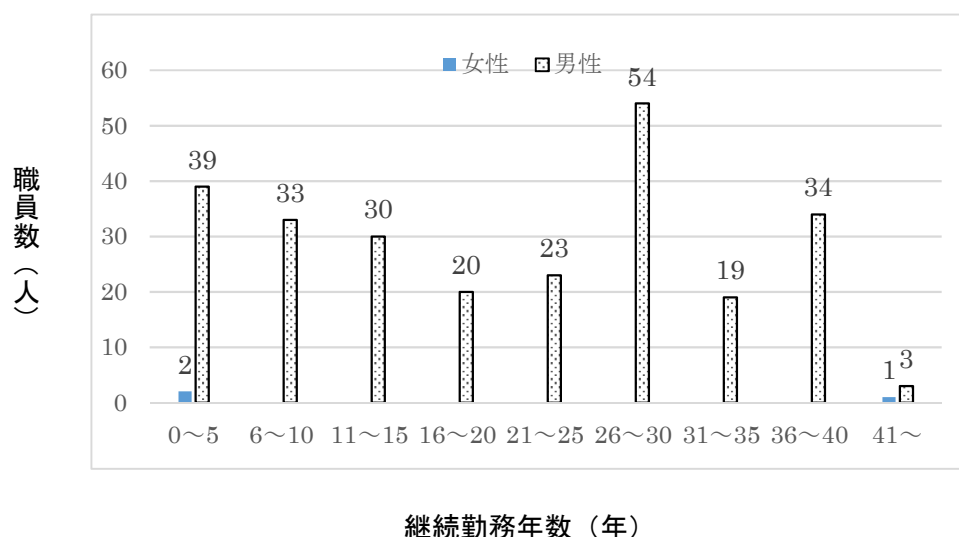
毎年度女性1～2人以上の採用を目標とし、令和8年度当初までに、女性職員の割合を在職職員数の5%以上とする。

《取組内容》

- 構成市（柏原市・羽曳野市・藤井寺市）の中学生等の職業体験を実施する際に、魅力ある職場をアピールし、受験者数を増やすための広報活動を実施します。
- 職員採用時において、女性の受験者が増えるよう、専門学校、高等学校、大学校等に広報活動及び職業説明会を積極的に行います。
- 消防庁が主催する女子学生等を対象とした職業説明会（ワンデイ・インターンシップ）を活用し、当消防組合の魅力を伝えてまいります。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異 (R4.4.1 現在)

	継続勤務年数	平均年齢
男 性	20.0 年	41.1 歳
女 性	15.10 年	36.9 歳
男女差異	4.9 年	4.2 歳



<状況把握・課題分析>

令和4年4月1日現在の継続勤務年数は、女性が男性よりも4.9年短くなっています。これは全女性職員3人中、継続勤務年数が5年以内の女性職員が2人であるため、本計画を推進することにより、将来的にはこの差は縮まるものと考えています。

(3) 職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間 (R3 年度)

月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	
時間外勤務 (時間)	7.5	8.2	8.4	9.4	8.1	8.5	
月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	月平均
時間外勤務 (時間)	9.6	9.5	10.0	8.3	8.6	8.6	8.7

<状況把握・課題分析>

交代制勤務職員については、消防業務の特殊性を考えると時間外勤務

はやむを得ない部分がありますが、研修や緊急時の交代要員として毎日勤務職員を活用するなど効率の良い人員配置に努めています。

毎日勤務職員については、それぞれの課において、仕事量に偏りがな
いか「人事評価」等でチェックを行い、問題が発生すればその都度是正
を図っています。

目 標

時間外勤務時間の月平均を 8 時間未満とする。

《取組内容》

- 所属長は、職場全体の業務の進捗管理に気を配り、時間外勤務を命令
する際には当該時間外勤務が臨時かつやむを得ない勤務かどうかを
判断し適切な命令に努めます。
- 所属長は率先垂範して定時退庁し、部下に時間外勤務をさせないよう
に努めます。
- 職員一人一人が業務の効率化を念頭に置き、時間外勤務を縮減できる
よう計画的に仕事を進めます。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (R4.4.1 現在)

管理職員数	うち女性職員数	女性割合
132 人	1 人	0.8%

<状況把握・課題分析>

継続勤務年数が 5 年以内の女性職員が 2 人であるため、本計画を推進
することにより、将来的には管理的地位にある女性職員が増加するもの
と考えています。

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (R4.4.1 現在)

役職	役職別職員数	うち女性職員数	女性割合
部 長 級	3 人	0 人	0.0%
次 長 級	4 人	0 人	0.0%
課 長 級	20 人	0 人	0.0%
課長補佐級	49 人	1 人	2.0%
係 長	36 人	0 人	0.0%
主 査	20 人	0 人	0.0%
主 任	22 人	0 人	0.0%
係 員	104 人	2 人	1.9%

<状況把握・課題分析>

継続勤務年数が5年以内の女性職員が2人であるため、本計画を推進することにより、将来的には上位の役職の女性職員の割合は増加するものと見込んでいます。

全女性職員が3人という現状から、女性職員の採用を最優先として取り組みます。

(6) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

ア) 女性職員

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
対 象 者 数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
取 得 者 数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
取 得 率	—	—	—	—	—	—
平均取得日数	—	—	—	—	—	—

イ) 男性職員

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
対 象 者 数	14 人	17 人	13 人	5 人	9 人	12 人
取 得 者 数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
取 得 率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
平均取得日数	—	—	—	—	—	—

<状況把握・課題分析>

女性職員については、対象者がいませんでした。男性職員については、育児休業取得率は毎年0%という状況です。育児休業を取得しない理由の一つとして、他の休暇制度により対応できていることが挙げられます。また、育児休業を取得した場合、共済組合から育児休業手当金が支給されるとはいえ、収入を現状より減らしたくないという意見が多いです。

目 標

男性職員の育児休業の取得率を10%以上とする。

《取組内容》

- 育児休業制度について、職員に向けて庁内広報に努めます。
- 育児休業の取得に対する男性職員の気兼ねを払拭し、安心して育児休業を取得できるよう、所属長を中心とした職場全体での雰囲気づくりを促進します。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

ア) 配偶者出産休暇

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
対 象 者 数	14 人	17 人	13 人	5 人	9 人	12 人
取 得 者 数	11 人	17 人	11 人	5 人	9 人	10 人
取 得 率	78.6%	100%	84.6%	100%	100%	83.3%
平均取得日数	3.0 日	2.6 日	2.7 日	3.0 日	2.8 日	3.0 日

※職員の妻が出産する場合、3日の範囲内の期間で取得できます。

イ) 育児参加休暇

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度
対 象 者 数	14 人	17 人	13 人	5 人	9 人	12 人
取 得 者 数	0 人	0 人	4 人	0 人	3 人	4 人
取 得 率	0.0%	0.0%	30.8%	0.0%	33.3%	33.3%
平均取得日数	—	—	4.0 日	—	3.6 日	4.0 日

※職員の妻の産前産後の期間に、出産に係る子又は就学前の子の養育のために5日の範囲内の期間で取得できます。

＜状況把握・課題分析＞

配偶者出産休暇は、職員に広く周知されていることもあり、取得率は高水準で推移しています。

育児参加休暇は、令和3年度の取得率は33.3%で前年度と同率ですので、引き続き人事係から配偶者が出産する職員に取得を促す周知が必要と考えています。

目 標

男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とする。

男性職員の育児参加休暇の取得率を100%とする。

《取組内容》

- 育児参加休暇制度について、職員に向けて庁内広報に努めます。
- 育児参加休暇の取得に対する男性職員の気兼ねを払拭し、安心して育児参加休暇を取得できるよう、所属長を中心とした職場全体での雰囲気づくりを促進します。

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- 職員がハラスメントの予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう職員研修を実施しています。
- ハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員に周知しています。
- 所属長面談や個人面談、さらに職員アンケートなどあらゆる方策によりハラスメントの芽を摘み、職員個人を尊重し働きやすい環境づくりを徹底します。

(9) 職員の年次有給休暇の取得日数の状況

	H28 年	H29 年	H30 年	R1 年	R2 年	R3 年
交代制勤務職員	13.3 日	13.7 日	14.5 日	13.3 日	13.5 日	11.1 日
毎日勤務職員	10.8 日	11.1 日	9.6 日	7.5 日	9.3 日	10.1 日
平均取得日数	12.8 日	13.2 日	13.5 日	12.2 日	12.7 日	10.7 日

<状況把握・課題分析>

今年度は平均取得日数が年10日以上となりましたが、毎日勤務職員は交代制勤務職員に比べ年次有給休暇の平均取得日数が低くなっています。

休暇を積極的に取得することで、職員自身がリフレッシュするだけでなく、子供の行事や地域活動に参加することで、新たな発見や多様な価値観に触れることができ、家庭面と仕事面の両面においてプラス効果があると考えています。

目 標

勤務体系に関係なく年次有給休暇の平均取得日数を年10日以上とする。

《取組内容》

- 所属長は部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員に取得を促します。
- 各職場において、年間の業務計画を周知するなど休暇の計画が立てやすいよう配慮し、時差出勤やテレワークの活用と併せて年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。