

# 京都中部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

京都中部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15条に基づき、京都中部広域消防組合が策定する特定事業主行動計画である。

今回策定する後期行動計画は、平成28年度から令和2年度までの前期計画期間終了に当たり、計画の検証・見直しを行い、これまで以上に「仕事と家庭の両立ができる」、「女性が活躍できる」働きやすい職場環境づくりを進めることを目的として策定する。

## 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年間とする。

※ 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）（10年間の時限立法）の後期計画として策定する。

## 2. 計画の推進体制

本計画を更に実効性のあるものとするため、次の体制で計画を推進する。

- （1）消防本部総務課は、仕事と家庭の両立のための相談を受け付け、情報提供を行う。
- （2）所属長は、計画の趣旨を十分に理解し、職場全体で目標が実現できるよう率先して各項目に取り組む。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、課題分析

法第15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、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、改善すべき状況について分析を行った。

なお、この統計における基準日は令和2年4月1日とし、期間は令和元年度としている。

### ○ 把握項目及び課題

- （1）採用した職員に占める女性職員の割合

前期計画5年間における採用試験受験者数、採用者数及び女性職員の割合

(人) (%)	平成28年 4月1日 採用		平成29年 4月1日 採用		平成30年 4月1日 採用		平成31年 4月1日 採用		令和2年 4月1日 採用	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
受験者数 (人)	24	0	29	0	48	2	21	4	21	0
採用者数 (人)	6	0	8	0	10	1	4	0	9	0
女性割合 (%)	0		0		9.1		0		0	

### 【課題】

職員の採用については、京都中部広域消防組合職員採用試験要項等に基づき公正平等に職員の採用を実施していますが、年度によっては女性の受験者がいない年もあるなど、女性の採用試験への受験促進を図る取組をすることが重要です。

(2) 男女職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性（人）	女性割合（%）
計	189人	5人	2.6%

【課題】

消防庁が全国的な数値目標（消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる）を達成するために、消防本部の規模に応じて比率の数値目標を設定しています。京都中部広域消防組合の規模の消防本部では数値目標が3.2%以上とされていることから、比率の向上に向け、まずは女性の採用試験への受験促進を図る取組をすることが重要です。

(3) 男女の継続勤務年数の差異及び離職者の年代別男女別割合

ア 男女の継続勤務年数の差異（令和2年4月1日現在）

職員全体	男性職員	女性職員
18年3箇月	18年4箇月	11年6箇月
（うち毎日勤務） 22年5箇月	（うち毎日勤務） 23年2箇月	（うち毎日勤務） 14年0箇月
（うち交替制勤務） 16年7箇月	（うち交替制勤務） 16年8箇月	（うち交替制勤務） 2年0箇月

イ 離職者の年代別男女別割合

(年齢) \ (年度)	平成28年度 離職者(人)		平成29年度 離職者(人)		平成30年度 離職者(人)		令和元年度 離職者(人)	
	男	女	男	女	男	女	男	女
18歳～20歳	0	0	0	0	0	0	0	0
21歳～25歳	0	0	0	0	1	0	1	0
26歳～30歳	0	0	1	0	0	0	0	0
31歳～35歳	0	0	0	0	0	0	0	0
36歳～40歳	0	0	0	0	0	0	0	0
41歳～45歳	0	0	0	0	0	0	0	0
46歳～50歳	1	0	0	0	0	0	0	0
51歳～55歳	0	0	0	0	0	0	0	0
56歳～60歳	0	0	0	0	0	0	0	0
女性の離職率 (%)	0		0		0		0	

※ 離職者…自己都合による退職者

離職率…自己都合による退職者／全職員の数（男女別）

【課題】

継続勤務年数には大きな課題はないと考えられます。

今後も中途退職する女性職員が生じないように職場環境の整備に努めることが重要です。

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日現在）

	総数（人）	男性職員(人)	女性職員(人)	女性割合（％）
消防長	1	1	0	0
次長級	2	2	0	0
所属長級	6	6	0	0
副署長級	3	3	0	0
課長級	12	12	0	0
課長補佐 当直司令	22	22	0	0
係長級	28	28	0	0
主任級	43	40	3	7.0
消防士長 消防副士長 消防士	72	70	2	2.8
合計	189	184	5	2.6

【課題】

当消防組合における女性職員の平均勤続年数は11年6箇月であり、令和2年4月1日現在において管理職以上の女性職員は存在しないのが現状です。

女性職員が管理・監督的な立場で活躍することは、組織の強化・活性化に繋がるため、女性職員の能力開発を推進し、職員自身の意欲を向上させるとともに、ロールモデル（職員が将来において目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣をしたりする対象となる人材）を見つけ、また、自らもロールモデルとして後進をサポートしていくためにも、女性職員を対象とした研修の実施又は同様の研修への派遣を計画し、組織として支援していく姿勢が重要です。

(5) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（令和元年度実績）（単位：時間）

(職員) (月)	全職員	女性職員	毎日勤務		交替制勤務	
			男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
4月	6.14	4.00	9.79	0	5.75	4.00
5月	6.59	10.00	9.73	0	6.20	10.00
6月	8.86	4.00	8.29	2.00	9.00	6.00
7月	5.47	4.00	5.07	2.00	5.55	6.00
8月	5.54	3.50	5.93	2.00	5.52	5.00
9月	7.82	6.00	5.92	2.00	8.02	10.00
10月	5.99	2.67	12.14	1.50	5.31	5.00
11月	7.30	3.00	12.92	2.00	6.85	5.00
12月	5.51	7.00	7.85	2.00	5.23	12.00
1月	7.14	5.75	7.47	4.33	7.14	10.00
2月	5.75	4.50	5.83	2.00	5.77	7.00
3月	5.69	6.00	12.64	2.00	5.04	10.00

【課題】

勤務形態別に分析すると、毎日勤務者は、繁忙期である年度初め、年末、年度末に時間外勤務数が多くなる傾向があります。

隔日勤務者は、各火災予防運動の時期や出水期、火災多発期に時間外勤務が多くなる傾向がありますが、災害発生の規模や頻度によっては更に時間外勤務が多くなる要素があります。

令和元年度の実績では、いずれの勤務形態においても年間で360時間を超える時間外勤務を行っている職員はありません。

時間外勤務を減らして職員個々のワークライフバランス（仕事と生活の調和）を確立するためにも、時間外勤務の事前命令の徹底や特定の職員に業務が集中することのないよう課・係の垣根を超えて応援できる体制づくりやスクラップ・アンド・ビルドによる業務の大胆な見直しを図っていくことが重要です。

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和元年度実績）

	対象者（人）	取得人数（人）	取得率（％）	平均取得期間
男性	4	0	0	0
女性	2	2	100	1年11箇月

※ 取得期間…申請（承認期間）とする。

【課題】

女性の育児休業取得率は100%であるが、男性の育児休業取得の実績はないのが現状です。

制度としては認識されていますが、代替要員の確保等が要因となり、職場全体として取得しやすい雰囲気づくりができていないことが考えられます。

職員から育児休業取得の希望があった場合には、まずは所属内の事務分担を見直し、積極的にサポートする体制を整えるとともに、取得者を含め、取得者の所属係員やその上司、所属長を人事評価等の制度においてプラス効果が生じるような制度運用とするなど、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに向けた取組が重要です。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、子の看護休暇取得率及び平均取得日数（令和元年度実績）

	対象者（人）	取得人数（人）	取得率（％）	平均取得日数
配偶者出産休暇	4	3	75.0	2
育児参加休暇	4	0	0	0
子の看護休暇	42	0	0	0

【課題】

配偶者の出産休暇については、制度について広く認識されており高い取得率となっていますが、育児参加休暇及び子の看護休暇については、取得の実績はありません。

また、子の看護休暇については多くの対象者がいるにもかかわらず、取得の実績がないことから、制度の認識不足により、看護の必要がある場合に制度を利用することなく、年次有給休暇を取得していることが考えられます。

子育てに関する諸制度の趣旨や内容を周知する取組を進めるとともに、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気を作り、サポート体制を構築し、各種休暇の積極的な取得を支援することが重要です。

#### (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を侵害する決して許されない行為であり、そのような行為は、被害者を深く傷つけるだけでなく、職場環境を悪化させ、業務の円滑な遂行に支障を来すこととなります。

京都中部広域消防組合では、京都中部広域消防組合消防職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定し公正で働きやすい職場の確保、職員の人権及び利益の保護並びに職員の能力発揮を目指しています。

また、職員からの相談を受ける職員を配置して体制を整備するとともに、「職場のハラスメントの防止及び対応マニュアル（チェックリスト）」を作成し、日頃からのハラスメントの防止を図っています。

### 4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、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する。

なお、この目標は、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

#### (1) 男女職員に占める女性職員の割合

令和8年度までに男女職員に占める女性職員の割合を、令和2年度の実績（2.6%）より0.6%引き上げ、3.2%以上にする。

#### (2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和8年度までに係長級以上の女性職員の割合を、少なくとも3.0%以上にする。

#### (3) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率

令和8年度までに男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加休暇」（いわゆる「男の産休」）の取得率を100%にする。

※ 配偶者が出産した男性職員のうち「配偶者出産休暇（2日間）」または「育児参加休暇（5日間）」を1日でも取得した職員の割合とします。

### 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で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

#### (1) 男女職員に占める女性職員の割合

目標：令和8年度までに男女職員に占める女性職員の割合を、令和2年度の実績（2.6%）より0.6%引き上げ、3.2%以上にする。

《取組内容》

- 仕事と家庭を両立しながら活躍している女性職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることをホームページやパンフレット等で広報を展開していくことにより、女性の採用試験の受験促進を図る。

#### (2) 役職段階にある職員に占める女性職員の割合

目標：令和8年度までに係長級以上の女性職員の割合を、少なくとも3.0%以上にする。

《取組内容》

- 女性職員の幹部職員への将来的な登用に向け、様々な業務経験を積み、幹部職員として活躍できるように、女性職員を多彩なポストへの積極的配置を図る。
- 女性職員が更に業務経験を拡大することができるように、女性消防職員のみを対象とする研修や教育訓練への積極的参加を図る。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率

目標：令和8年度までに男性職員の「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」の取得率を100%にする。

《取組内容》

- 仕事と家庭の両立に関する各種支援制度について、庁内ネットワーク掲示板で閲覧できる状態にする等の情報提供を行い、各種支援制度の周知と活用促進を図る。