

東近江行政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 30 日

東近江行政組合管理者
東近江行政組合消防長

東近江行政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、東近江行政組合管理者及び東近江行政組合消防長が、平成28年4月1日に策定しています。

このたび、法の規定に基づく行動計画策定指針が改正（令和4年12月21日改正）されたことと併せ、本年度に前計画が満了となることから、新たに数値目標の見直しとともに、更なる推進を図るべく東近江行政組合特定事業主行動計画の改定を行います。

1. 計画期間について

この法は、令和8年3月31日までの時限立法であることから、本計画の期間は、令和5年6月30日から令和8年3月31日までを計画期間とします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等について

東近江行政組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総括管理課及び総務課において、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について点検・評価等を行い公表します。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた現状の把握

法第19条第3項及び本計画の策定に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）に基づき、女性職員の職業生活における各現状について分析しました。

(1) 【採用した職員に占める女性職員の割合】

現状の分析

当組合事務局の職員は、消防本部から出向する消防職員が担っています。

組織全体における女性職員の割合は 2.88%となっており、全国共通の目標である女性消防職員の割合 5%に達しておらず、採用試験の受験者の総数に占める女性の割合も 5%に満たない状況です。

方向性

女性職員の割合を増やすためには、その前段階として女性の採用試験受験者の割合を増やす取り組みが必要です。

① 女性職員の割合

職員数の状況（令和3年4月1日現在）

	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
組合事務局	1人	7人	8人	12.50%
消防本部	8人	296人	304人	2.63%
合計	9人	303人	312人	2.88%

※ 組合事務局職員は、全て消防本部から出向している職員です。

② 採用した女性消防職員の割合

	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
令和元年度	0人	10人	10人	0.00%
令和2年度	0人	12人	12人	0.00%
令和3年度	1人	13人	14人	7.14%

③ 消防職員採用試験受験者の女性の割合

	女性	男性	合計	女性の割合
令和元年度	0人	60人	60人	0.00%
令和2年度	2人	43人	45人	4.44%
令和3年度	1人	33人	34人	2.94%

※令和元年度は1次募集及び2次募集の合算値

(2) 【平均した継続勤務年数の男女の差異】

及び (3) 【管理職に占める女性の割合及び各役職段階に占める女性の割合】

現状の分析

管理職の女性職員はおらず、平均継続勤務年数における男女差は2.6年となっています。

女性消防職員の初採用が平成8年度からであり、男性職員と比べ年齢層が若く、職歴が浅いため平均継続勤務年数に差が生じています。

管理職への女性職員の登用については、係長級である消防司令補の階級にある女性職員の平均勤務年数は20.0年であり、管理職である課長補佐級となる消防司令の階級にある職員の平均勤務年数は28.8年であることから、職歴による管理職への昇任が妨げられている状況ではありません。

方向性

今後、数年以内に女性職員が管理職に就くと予測されます。

若年層の女性職員に対して計画的な研修や教育を進め、自身のキャリア形成について長期的な展望を持たせるような働きかけが必要です。

女性職員の幹部職員への将来的な登用に向け、法令による制限がかからない範囲において、配属部署を限定することなく、女性職員が様々な業務の経験を積み、幹部職員として活躍できるよう、今後も継続してより幅広く様々な部署に配置していく必要があります。

① 平均した継続勤務年数の男女の差異

(組合全体) 令和3年4月1日現在

対象職員数		平均継続勤務年数	男女の差異
女性職員	9人	15.1年	2.6年
男性職員	303人	17.7年	
合計	312人	17.6年	

② 管理職に占める女性の割合及び各役職段階に占める女性の割合

(組合全体) 令和3年4月1日現在

役職または階級		職員数	女性職員数	割合	前年度からの伸び率
管理職	局長、消防長級 (次長、主監含)	7人	0人	0.00%	0.00%
	課長級 (署長、参事含)	18人	0人	0.00%	0.00%
	課長補佐級 (署長補佐、主幹含)	50人	0人	0.00%	0.00%
非管理職	係長級 (主査含)	64人	3人	4.69%	
	消防士長	75人	3人	4.00%	
	消防副士長	35人	2人	5.71%	
	消防士	63人	1人	1.59%	

(4) 【職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間】

現状の分析

年度当初に超過勤務時間が増える傾向はありますが、月平均で見ると大きな超過時間とはなっていません。

少人数ながら、月及び年間の超過勤務時間の上限を超えている職員が認められます。

方向性

全体を見ると、職員の家庭生活を大きく圧迫している状況ではありませんが、国全体で働き方改革が進められており、より効率的な業務遂行や担当する業務分担を見直すなど、超過勤務時間の縮減を進めていく必要があります。

① 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

令和3年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
組合事務局	17.0	4.0	4.0	13.0	4.3	2.3	
消防本部	11.4	13.2	12.9	9.5	8.1	7.4	(時間)
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
	3.3	8.0	10.3	7.0	2.7	8.0	7.0
	10.8	10.1	8.5	9.7	8.0	9.1	9.9

② 超過勤務の上限を超えて勤務した延べ職員数

令和3年度	月45時間超の職員数	年360時間超の職員数
組合事務局	0	0
消防本部	8	1

(5) 【育児休業及び育児休暇等の取得状況】

現状の分析

育児休業は、女性職員全員が取得している一方、男性職員の取得は1名のみであり、男女間で大きな開きがあります。また、出産休暇は半数以上が取得していますが、育児参加のための休暇の取得なく、男女間で育児に携わる意識の違いがみられます。

消防は過去から男性が多かったこともあり、男性が育児休業を取得する慣例が極めて少なかったことが背景にあると考えられます。

方向性

男性が子育てや家庭の役割を果たすことに対する理解や支援する組織風土の醸成に取り組むことと併せて、育児休業から復帰した職員は仕事と家庭生活の両立に大切な時期であることから、勤務形態、業務分担の配慮を行うなど、職場全体でサポートを行い、男女ともに安心して働きやすい職場環境の整備を進める必要があります。

① 男女別の育児休業取得率（組合全体）

令和3年度	その年度中に新たに取得対象となった者の人数	取得者数	取得率	平均取得日数	
				総申請日数	平均申請日数
男性	12人	1人	8.33%	26日	26.0日
女性	1人	1人	100.00%	753日	753.0日
合計	13人	2人	15.38%	779日	389.5日

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率と平均取得日数

令和3年度	取得対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
出産休暇	13人	7人	53.85%	2.0日
育児休暇	13人	0人	0.00%	0.0日

③ 配偶者出産休暇及び育児休暇の取得日数の分布状況

令和3年	1日	2日	3日	4日	5日
出産休暇	0	7	0		
育児休暇	0	0	0	0	0

(6) 【セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況】

- ① セクハラ等の発生に備え、一元化した通報、相談窓口を設置しています。
- ② ハラスメント等の対策を検討する「ハラスメント等撲滅推進会議」を設置しており、年2回会議を開催、消防長から所属長に対しハラスメント防止のメッセージを伝えると共に、職員へ視聴覚教材等を活用した研修を実施しています。

(7) 【職員の給与の男女の差異】

現状の分析

消防本部において、概ね30%の差異が認められ、これの要因としては次の点が考えられます。

- ① 若年層の女性職員が比較的多い。
- ② 年度途中から育児休業となった者、年度途中から復職した者による年間給与総額の変動。
- ③ 育児休業後に復職した女性職員は、その多くが事務部門の部署に配属されており、災害対応に当たる警防職員と比べて、災害出動に伴う特殊勤務手当や祝日等の勤務による休日勤務手当の支給等により差異が発生する。

組合事務局は、男性職員の大半が比較する女性職員より勤続年数及び役職が高いため発生している差異となります。

方向性

同じ部署に配属され、勤続年数や役職が概ね同じであれば、給与条例等で定められているとおりの支給額となるため、男女の差異はほとんど発生しません。

育児等に携わる職員のライフスタイルにより、配属先を配慮していく必要が考えられます。

	職員区分	組合事務局	消防本部
令和3年度	任期の定めのない常勤職員	91.8%	70.0%
	任期の定めのない常勤職員以外の職員	97.2%	—
	全ての職員	66.8%	70.7%

4. 女性職員の活躍推進に向けた目標と取り組み

分析した結果に基づき女性職員の活躍に向けて、次の目標を掲げ取り組みます。

目標 1

令和7年度の採用試験における女性受験者の割合を10%以上に引き上げます。

取り組み

- ① 高校や大学の職業説明会に積極的に参加し、その際には女性消防職員を派遣する等、消防は女性も活躍できる職場であることを積極的にPRするとともに、組合ホームページやSNSを通じて広報に取り組みます。
- ② 職場見学会を企画し、消防職員を目指す女性に職場環境や職務内容を直接見てもらい安心して働ける職場であることを理解してもらい、受験者数の拡大を図ります。

目標 2

令和7年度末までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上に引き上げます。

取り組み

- ① 男性職員に育児に係る休業、休暇制度について分かり易く説明する場を設けます。
- ② 職場全体で男性が子育てや家庭の役割を果たすことに対する理解や支援を行います。