

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

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合
消防本部

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部における 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
多野藤岡広域市町村圏振興整備組合 消防長

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画期間

女性活躍推進法は、平成28年度から令和7年度までの時限法です。
本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間の計画期間とします。
本計画に掲げる数値目標は、令和8年度当初の達成目標です。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、取組みの実施状況把握・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、職員への情報提供等を実施するなどの体制を整備します。

3 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び課題分析

女性活躍推進法第19条第3項及び同法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、消防本部総務課において、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いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合【区】

職種	性別	令和2年度		令和元年度		平成30年度		平成29年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	7人	87.5%	8人	100%	8人	100%	9人	100%
	女性	1人	12.5%	0人	0%	0人	0%	0人	0%
	合計	8人	100%	8人	100%	8人	100%	9人	100%

非常勤職員	男性	0人	0%	0人	0%	0人	0%	0人	0%
	女性	2人	100%	2人	100%	2人	100%	2人	100%
	合計	2人	100%	2人	100%	2人	100%	2人	100%

[分析結果]

令和2年度に初の女性消防吏員が採用されました。採用試験は競争試験によって行っており、また、募集する人数や年度によって男女比に差が生じる場合もありますが、目標に向けた女性消防吏員の採用に努め、性別に関わらずそれぞれの個性に応じた活躍を推進します。

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合【区】

職種	性別	令和2年度		令和元年度		平成30年度		平成29年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	19人	90.5%	22人	100%	23人	100%	18人	100%
	女性	2人	9.5%	0人	0%	0人	0%	0人	0%
	合計	21人	100%	22人	100%	23人	100%	18人	100%

[分析結果]

令和2年度に初の女性消防吏員が採用されました。採用試験は競争試験によって行っており、また、募集する人数や年度によって男女比に差が生じる場合もありますが、目標に向けた女性消防吏員の採用に向け、採用試験における女性受験者数を増やすため広報活動等の取り組みを進めます。

(3) 職員に占める女性職員の割合【区】

職種	性別	令和2年度		令和元年度		平成30年度		平成29年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	146人	99.3%	145人	100%	144人	100%	138人	100%
	女性	1人	0.7%	0人	0%	0人	0%	0人	0%
	合計	147人	100%	145人	100%	144人	100%	138人	100%
非常勤職員	男性	0人	0%	0人	0%	0人	0%	0人	0%
	女性	2人	100%	2人	100%	2人	100%	2人	100%
	合計	2人	100%	2人	100%	2人	100%	2人	100%

[分析結果]

令和2年度に初の女性消防吏員が誕生しました。

目標に向けた女性消防吏員の採用に努め、女性が働きやすい環境づくりとして施設機能や職員教育の充実に努めます。

(4) 継続勤務年数の男女の離職率の差異（自己都合による退職に限る）

（令和2年4月から令和2年12月まで）

離職者の 勤務年数	令和2年度		
	男性	女性	全体
5年以下	100%	0%	100%
5年～10年	0%	0%	0%
11年～15年	0%	0%	0%
16年～20年	0%	0%	0%
21年～25年	0%	0%	0%
25年以上	0%	0%	0%

[分析結果]

勤務年数5年以下の男性の離職者がおりました。

消防本部全体の取組みとして、誰もが働きやすく、魅力ある組織運営に努めます。

(5) 離職者の年齢区分別の男女別の割合（自己都合による退職に限る）

（令和2年4月から令和2年12月まで）

令和2年度							
年齢区分	男性	女性	全体	年齢区分	男性	女性	全体
20歳未満	100%	0%	100%	41歳～45歳	0%	0%	0%
21歳～25歳	0%	0%	0%	46歳～50歳	0%	0%	0%
26歳～30歳	0%	0%	0%	51歳～55歳	0%	0%	0%
31歳～35歳	0%	0%	0%	56歳～60歳	0%	0%	0%
36歳～40歳	0%	0%	0%	60歳以上	0%	0%	0%

[分析結果]

若年層の男性職員が離職となりました。

継続勤務年数の男女の差異と同様に、誰もが働きやすく、魅力ある組織運営に努めます。

(6) 職員一人あたりの一月あたりの超過勤務時間の状況（会計年度・再任用職員含む）

（令和2年4月から令和2年12月まで）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性	3:52	4:10	3:23	3:36	3:29	4:02	4:31	3:10	4:32	3:52
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体	3:48	4:05	3:19	3:32	3:25	3:57	4:25	3:07	4:27	3:47

[分析結果]

令和2年度に初の女性消防吏員が採用され、研修期間と消防学校への入校により、女性の超過勤務時間の状況は0時間となりました。

今後、特定の職員に業務が集中しないよう、事務分担の見直しを適宜行うとともに、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を検討していきます。

(7) 超過勤務時間の上限を超えて命じられて勤務した職員数

(令和2年4月から令和2年12月まで)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	4	1	1	1	2	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体	4	1	1	1	2	0	0	0	0

[分析結果]

超過勤務時間の上限を超えて命じられて勤務した職員は、日勤の事務系職員で5人でした。

管理職員へ部下の勤務状況の把握に努めるよう周知をし、特定の職員に業務が集中しないようにするとともに、総務課でも全職員の超過勤務時間状況の把握と時間の管理に努めていきます。

(8) 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間
(令和2年4月から令和2年12月まで)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
男性	6:20	5:15	4:45	4:49	4:05	4:19	5:00	4:13	5:46
女性	0	0	0	0	0	0	0	0	0
全体	6:20	5:15	4:45	4:49	4:05	4:19	5:00	4:13	5:46

[分析結果]

管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間の状況では、正規の勤務時間を超えて勤務した職員は、54人でした。

管理的地位にある日勤の事務系職員に集中しておりますが、繁忙時期により変動しているため上限を超えないよう状況を把握し、定時退庁日を設定するノー残業デーの取り組みや、事務の簡素合理化の推進を管理職員に周知していきます。

(9) 年次休暇等の取得率【区】
(令和元年度)

職種	性別	令和元年度
消防吏員	男性	36.0 %
	女性	— %
非常勤職員	男性	— %
	女性	74.1 %

[分析結果]

令和元年度において、付与された年次休暇等を取得した率は、消防吏員では女性がいなかったことから、男性のみの結果となります。消防吏員の男性では36%で、付与された日数に対し取得率は低い状況です。また、非常勤職員は、74.1%であり、比較的取得しやすい環境にあると言えます。

今後も、取得しやすい環境整備を行い、消防吏員の年次休暇の取得率の向上を目指し

ます。

(10) 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日現在)

対象管理職人数	女性		男性	
	人数	割合	人数	割合
57人	0人	0%	57人	100%

[分析結果]

勤務する女性職員は、令和2年度に初めて採用されました。現在は、勤続年数等により昇任、昇格条件に該当しないため、管理的地位にある女性職員はいない状態です。

(11) 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)

各役職		女性			男性	
職名	人数	人数	割合	伸び率	人数	割合
消防長	1人	0人	0%	— %	1人	100%
本部次長	1人	0人	0%	— %	1人	100%
署長・本部課長・隊長	6人	0人	0%	— %	6人	100%
分署長・副署長	4人	0人	0%	— %	4人	100%
課長	2人	0人	0%	— %	2人	100%
課長補佐	16人	0人	0%	— %	16人	100%
係長・主査	30人	0人	0%	— %	30人	100%
係長代理	29人	0人	0%	— %	29人	100%
主任	12人	0人	0%	— %	12人	100%
主事	46人	1人	2.2%	— %	45人	97.8%
合計	147人	1人	0.7%	— %	146人	99.3%

[分析結果]

現在は、勤続年数等により昇任、昇格条件に該当しないため、管理的地位にある女性職員はいない状態です。

(12) 男女別の育児休業取得率

(令和2年4月から令和2年12月まで)

職種	性別	令和2年度
消防吏員	男性	16.6%
	女性	0%

[分析結果]

令和2年度中における女性の該当職員は0人であったため、育児休業取得率は0%となっています。

一方で、男性の該当職員の取得率は16.6%であることから、男性でも育児休業を

取得しやすい環境整備が課題と言えます。

(13) 男女別の育児休業取得期間の分布状況
(令和2年4月から令和2年12月まで)

職種	性別	令和2年度
消防吏員	男性	2週間
	女性	0箇月

[分析結果]

令和2年度中に育児休業を取得した職員は1人であるため、分布状況からの判断は困難ですが、対象となる職員に対して、育児休業制度は短期間でも取得できるという点を、総務課及び所属上司から個別に周知していきます。

(14) 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
(令和2年4月から令和2年12月まで)

休暇名	取得率
妻の出産（上限2日）	50.0%
育児参加（上限5日）	33.3%

[分析結果]

妻の出産については取得率が5割となり、まだまだ制度が積極的に活用されていません。育児参加の休暇取得率は4割未満となっています。

今後も引き続き、男性職員の休暇取得率向上に向けた取組みを進めていく必要があります。

(15) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇合計取得日数の分布状況
(令和2年4月から令和2年12月まで)

取得日数	妻の出産（上限2日）	育児参加（上限5日）
1日未満	0人	0人
1日以上2日未満	0人	0人
2日以上3日未満	3人（100%）	1人（50%）
3日以上4日未満	—	0人
4日以上5日未満	—	0人
5日以上	—	1人（50%）
平均取得日数	2日	3.5日

[分析結果]

妻の出産による休暇の取得日数は、上限2日を取得しましたが、育児参加の休暇の取得日数は、取得率に比例し少ない傾向にあります。育児参加のための休暇に関しては、休暇を取得しやすい環境整備と上限5日取得を推進していく必要があります。

(16) ハラスメント等対策の整備状況

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部では、「多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部消防職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、以下のハラスメント対策を講じています。

ア 職員研修の実施

イ ハラスメント調査委員会の設置

ウ ハラスメント苦情相談等窓口の設置

4 目標及び具体的な取組み内容

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し、取組みを進めていきます。

【目標1】

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部において、令和8年度当初までに、全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を**3.2%**以上とし、採用試験の女性受験者数、合格者の拡大に向け、ホームページ等を活用して仕事に励む女性職員の声の紹介などにより、女性が応募しやすい採用試験に向けた広報活動に努めていきます。

【目標2】

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部において、令和8年度当初までに育児休業の取得割合を**30%**とし、制度が利用可能な男性職員に対し、管理職員による面談を行い、育児休業の活用について必要な支援と対策を行っていきます。

5 実施状況の点検及び公表

本計画については、各年度において状況把握した結果を、社会情勢や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の修正、見直し等を図り、目標に対する実績等として、毎年、ホームページに掲載するなどの方法により公表します。

多野藤岡広域市町村圏振興整備組合消防本部 総務課

〒375-0024

群馬県藤岡市藤岡 982 番地

電話 0274-22-4838 (総務課直通)