

大東四條畷消防組合

第2期特定事業主行動計画



《女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画》
※第1期 平成28年度～令和3年度

令和4年4月

大東四條畷消防組合

大東四條畷消防組合における女性職員の活躍の推進に関する第2期特定事業主行動計画

大東四條畷消防組合（以下「当消防組合」という。）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、当消防組合消防長が策定する計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日（法の失効期日）までの4年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防庁議において、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こととする。

3. 女性職員の活躍の推進に関する状況把握、課題分析

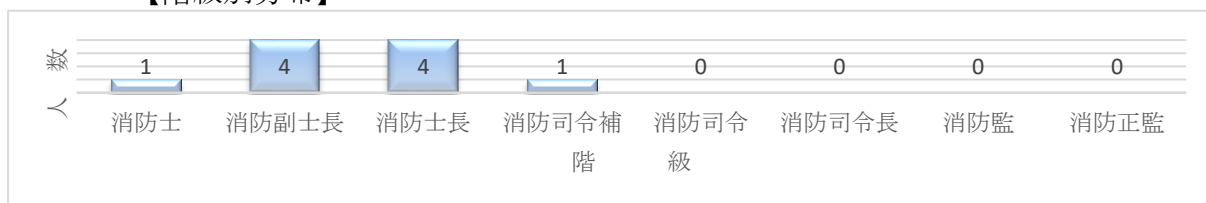
法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、当消防組合において、それぞれの女性職員の職業生活における状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

なお、この統計における基準日は令和3年10月1日とし、期間は令和2年度としている。

(1) 女性職員の割合（令和3年10月1日）

全職員数	女性職員数	割合
190	10	5.26%

【階級別分布】



(2) 継続勤務年数（年）（令和3年10月1日）

全職員	15.3		
（うち毎日勤務）	19.5		
（うち交替制勤務）	14.4		
男性職員	15.6	女性職員	10.5
（うち毎日勤務）	20.7	（うち毎日勤務）	7.7
（うち交替制勤務）	14.6	（うち交替制勤務）	11.7

(3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（令和2年度）

	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	7.3	12.9	12.4	10.5	6.2	13.8
5月	6.4	10.4	6.1	3.7	5.8	14.4
6月	7.2	15.2	6.3	1.0	6.6	18.0
7月	7.7	10.0	3.1	2.7	7.5	14.4
8月	9.9	21.2	4.0	8.0	9.4	24.5
9月	8.5	12.4	5.4	3.0	8.1	16.2
10月	10.1	12.7	5.4	3.0	9.8	16.6
11月	10.1	9.6	5.8	3.5	10.0	12.0
12月	9.4	14.0	4.9	2.0	9.1	18.8
1月	22.2	23.5	3.4	2.0	22.5	27.8
2月	6.0	11.3	2.0	3.5	5.6	14.4
3月	9.7	16.1	6.3	7.0	9.0	19.8
計	114.5	169.3	65.1	49.9	109.6	210.7
平均	9.5	14.1	5.4	4.2	9.1	17.6

【結果分析】

令和2年度の女性職員9名の配置は、毎日勤務配置4名、交替制勤務配置5名（うち救急隊配置4名）であり、救急隊配置の女性職員数が多く、相対的に女性職員の超過勤務時間が多くなった。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合（令和3年10月1日）

管理的職員数	うち女性職員数	割合
43	0	0%

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和3年10月1日）

役職	職員数	女性職員数	割合
係長級	26	0	0%
課長補佐級	22	0	0%
課長級	14	0	0%
部局長級・次長級	7	0	0%

(6) 男女別の育休取得率（%）・平均取得期間（令和2年度）

対象者	職員数	取得者	割合	平均取得期間
男性	41	1	2.4%	23日
女性	1	0	0%	0日

(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・平均取得日数（令和2年度）

	職員数	取得者	割合	取得日数
出産休暇	21	20	95.2%	6.7
育児時間休暇	28	0	0%	0.0
子の看護休暇	63	7	11.1%	1.8

(8) 女性用施設の整備状況（令和3年10月1日）

全署所数	女性用施設整備署所数	割合
5	5	100.0%

(9) 採用試験における女性受験者数（令和2年度）

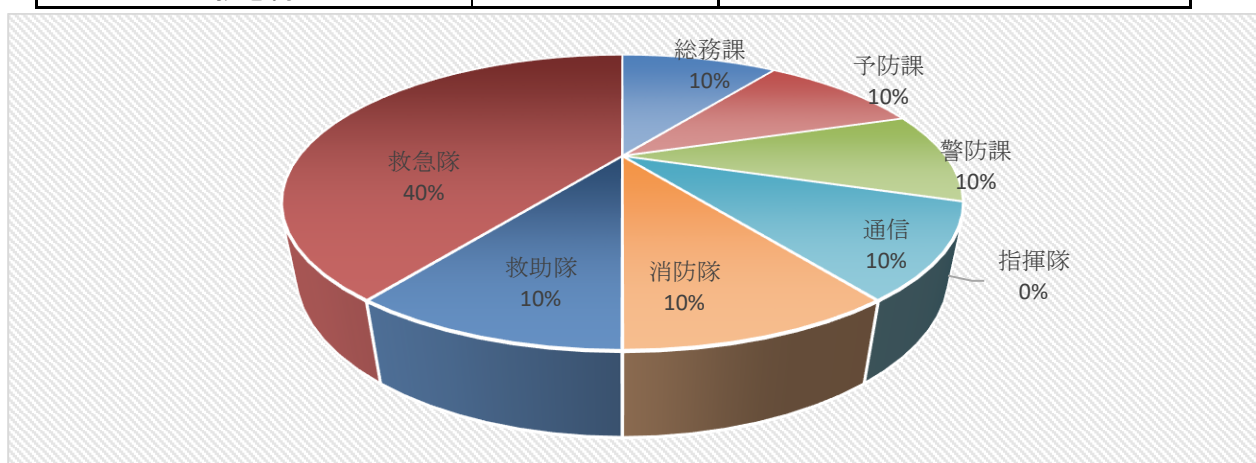
全受験者数	女性受験者数	割合
29	0	0%

(10) 年次有給休暇の状況（令和2年度）

総付与日数	総取得日数	対象職員数	平均取得日数	消化率
7,348	2,564	189	13.56	34.9%

(11) 女性職員の配置状況（令和3年10月1日）

所属	人数	勤務形態
総務課	1	毎日勤務
予防課	1	
警防課	1	
指揮隊	0	交替制勤務
通信	1	
消防隊	1	
救助隊	1	
救急隊	4	



4 . 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取り組み、実施時期

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、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、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

また、設定した数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

(1) 全職員に占める女性職員の割合について

【課題】

全国の消防本部における女性吏員の割合は約3.0%（令和2年4月現在）であり、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を令和8年度当初までに「5%」に引き上げることを目標としている。

令和3年10月1日現在、当消防組合における女性職員の割合は約5.26%となり、当初の目標数値であった5%は達成された。しかしながら、組織内人材の多様性を確保し、住民サービスを更に向上させるためには、女性の職業生活における活躍を推進させることが非常に重要である。

また、女性職員の採用にかんがみると、当消防組合の採用試験における女性受験者の割合は、令和元年度採用試験で全体の4.5%、令和2年度採用試験で全体の0%と少ない現状であることから、採用試験における女性受験者の確保も大きな課題である。

目標

女性職員の割合5%以上を維持し、住民サービスの向上と女性の職業生活における活躍を推進する。

《取組内容》

消防組合ホームページ内の掲載内容として、女性職員の活躍をPRする内容拡充を図るとともに、職員採用説明会のプログラムに「女性職員による女性受験者向けの採用説明」を取り入れるなど、女性が活躍できる消防職場であることをより一層PRする取り組みを行い、多くの女性受験者を確保して優秀な女性職員の採用に繋げる。

(2) 庁舎における女性用施設等の整備について

【課題】

当消防組合における交替制勤務を行う施設は、2消防署・3分署の計5署所であり、平成29年度の施設改良工事により、すべての署所において女性用の施設整備が完了し、当初目標であった全署所で女性職員が交替制勤務に従事することが可能となった。

今後は、さらに女性職員が安心して快適に勤務できる環境を整備するために、老朽化や仕様が古い既存する女性用施設の改良、増設等が課題である。

目標

令和7年度までに、必要な既存する女性用施設の改良や増設等を実施し、女性職員が快適に勤務できる環境を整備する。

《取組内容》

既存する女性用施設（本部庁舎女性用トイレ等）の改良や必要に応じた増設などについて、女性職員の要望等を反映させ、当該職員が安心して快適に勤務できるよう環境改善を図る。

(3) 女性職員の積極的な登用について

【課題】

中規模・小規模の消防本部では半数以上の職員がキャリアパスイメージを持っていない現状であり、課題とされている。

当消防組合においては、全女性職員の勤続年数は15年未満である。令和2年4月1日に初の女性救急隊長が配置され、女性職員の配置に偏りがある傾向はやや改善されたと言える。

女性職員が管理・監督的な地位で活躍することは、組織の強化・活性化に繋がるため、女性職員がキャリアパスイメージを持てるように、今後も継続してより幅広く様々な部署へ配置していくことが課題である。

※用語の説明《キャリアパス》

キャリアパスとは、ある職位に就くまでに迎えることとなる経験や順序のこと。また個人の視点からは、将来自分が目指す職業を踏まえた上でどのような形で経験を積んでいくかという順序・計画を指すものです。

目標

幅広いキャリアパスイメージを持てるように、交替制勤務と毎日勤務の配置ローテーションを活性化する。

《取組内容》

当消防組合では、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けられない範囲において、配置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、指揮隊や救助隊、消防隊をはじめ様々な部署に配置し、将来における女性職員の幹部職員への登用推進を図る。

(4) 職業生活と家庭生活の両立について

【課題】

女性職員の活躍を推進するとともに、男性が育児などの家庭生活へ積極的に参画することは、女性が活躍するうえで必要不可欠なことである。

男女とも長時間労働を当たり前とせず、効率的な業務運営や長時間労働の是正等のワークライフバランスに資する取り組みを総合的に進めることや24時間勤務を行う交替制勤務に従事する職員が、育児などの事由により特別休暇や年次休暇を取得するなど、家庭生活へ参画することを推進すべきであるとともに交替制勤務人員の確保との両立が課題である。

目標

令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和2年度実績（34.9%）より約5%引き上げ、40%以上に、男性職員の育児休業取得率を5%以上にすることを目標とし、男性の家庭生活への参画の推進を図る。

《取組内容》

より一層のワークライフバランスに資する取り組み、ならびに育児休業制度や関連休暇等の周知・説明を行うなど、取り組みを総合的に進めることとし、管理・監督者の意識改革を行うとともに、各課において特別休暇の取得促進及び年次休暇の取得目標を定め、当該休暇を取得しやすい勤務環境の整備を図る。