

奈良県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5年1月 奈良県広域消防組合

奈良県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5年1月1日

奈良県広域消防組合管理者

奈良県広域消防組合消防長

奈良県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19条に基づき、当消防組合管理者及び消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

法第19条に基づく行動計画策定指針において、令和8年3月31日までの間の期間での計画とされている中で、一定期間を区切って計画を実施することが望まれていることから、計画期間の前期を、平成30年4月1日から令和4年3月31日までの4年間とし、4年間の取組の検証等を踏まえ計画を見直し、後期は令和4年4月1日から令和8年3月31日までとする。

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、副消防長を委員長に、本部各部長を委員として女性消防職員活躍推進委員会を設置し、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ものとする。

3. 女性職員の活躍の推進に関する状況把握

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として7項目について把握し、改善すべき事情について分析を行った。

この統計における基準日は、令和4年4月1日としている

(1) 採用した職員に占める女性の割合

年度	職員	採用職員数			女性職員の割合 (A ÷ C)
		女性 (A)	男性 (B)	合計 (C = A + B)	
平成26年度		0	41	41	0.0%
平成27年度		1	36	37	2.7%
平成28年度		2	27	29	6.9%
平成29年度		0	40	40	0.0%
平成30年度		2	38	40	5.0%
令和元年度		5	46	51	9.8%
令和2年度		1	36	37	2.7%
令和3年度		3	33	36	8.3%
令和4年度		2	17	19	10.5%
累計		16	314	330	4.8%

採用した職員に占める女性の割合については、男性採用者と比較して少ないことが分かります。

平成26年度からの9カ年で消防吏員の採用者数330名中、女性消防吏員は16名の採用でその割合は、4.8%となっています。

(2) 平均した継続勤務年数及び離職割合の男女の差異

①平均した継続勤務年数の男女の差異〔令和4年4月1日現在〕

対象職員数			平均した継続勤務年数			
女性	男性	合計	女性	男性	合計	男女差異
25	1218	1243	12.7	18.6	18.5	5.9

※再任用職員（24名）は省く

②採用後の職員の男女の離職割合〔平成26年度～令和3年度〕

	採用職員数			うち退職者数			離職割合		
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C = A + B)	女性 (D)	男性 (E)	合計 (F = D + E)	女性 (G = D ÷ A)	男性 (H = E ÷ B)	合計 (I = F ÷ C)
職員数	14	297	311	4	16	20	29 %	5 %	6 %

※ 奈良県広域消防組合発足後の割合とする。

平均勤務年数については、男性消防職員の18.6年に対し、女性消防職員は12.7年と5.9年の差が生じています。これは女性消防吏員の採用開始が平成6年度からであり、男性消防吏員に比べて女性消防吏員は年齢が若く、職歴が浅いためです。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間〔令和3年度〕

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
平均時間	6.1	6.1	6.3	7.0	6.3	5.7
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均時間	6.6	6.6	7.4	6.6	7.4	7.9

※ 職員数：1254人-管理職員232人=1022人

(単位：時間)

各所属において、事務事業を執行する上で、常に効率的な執行が図られるよう計画的に取り組んでいるところです。

職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からもメリハリのある事務執行について考え、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合〔令和4年4月1日現在〕

管理職員数	うち女性職員数	割合
229	1	0.4%

女性消防職員は、平均勤続年数が12.7年と短く、管理職への昇任資格を有していない職員が多数を占めるため、現在のところ、管理職に就いている職員は1名となっています。

(5) 各役職階級にある職員に占める女性職員の割合〔令和4年4月1日現在〕

役職	職員数	女性職員数	割合	役職	職員数	女性職員数	割合
消防司監	1	0	0%	消防司令補	462	4	0.9%
消防正監	6	0	0%	消防士長	269	4	1.5%
消防監	13	0	0%	消防副士長	17	0	0%
消防司令長	65	0	0%	消防士	260	12	4.6%
消防司令	144	1	0.7%	合計	1237	21	1.7%

※ 再任用職員(24名)事務職員(6名)を省く

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得率

令和3年度	令和3年度に新たに取得対象となった職員数	令和3年度中の実取得者数	取得率	総申請日数	平均申請日数
男性職員	85	3	3.5 %	308	102.7
女性職員	1	1	100 %	434	434

(7) 男性職員の配偶者の出産による休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

[令和3年度]

令和3年度	取得対象者 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B ÷ A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C ÷ B)
出産休暇	85	76	89.4 %	148.5	2
育児休暇	85	45	52.9 %	161.25	3.6

※ 出産休暇 = 配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※ 育児休暇 = 妻の産前産後期間中に、出産にかかる子（上の子）を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

令和3年度における育児休業取得状況は、男性職員は3人、女性職員は1名となっています。

また、男性消防吏員の配偶者が出産する場合、出産休暇の取得率は89.4%と高い水準となっており、育児参加のための休暇を取得も52.9%となっています。

4. 女性職員の状況分析からみる課題

前記3で、状況把握した結果を分析したところ、当消防組合が女性消防吏員の活躍推進に向けて当面取り組むべき課題を掲げます。

課題1 女性消防吏員の計画的な採用

奈良県広域消防組合が、将来にわたって女性消防吏員の活躍を推進できる組織で有り続けるためには、より多くの女性から働く場として選ばれる必要がある。

採用した職員に占める女性の割合も約2%といった水準にある。

これから社会人になる年齢層の女性に対し、業務内容や働き甲斐を含めて消防の仕事の魅力を積極的にPRするとともに、消防は体力重視の男性のみの職場ではなく、消防は女性が活躍できる職場であることの理解を広めることで女性の受験生が増え計画的な女性消防吏員の採用につながる。

課題2 女性消防吏員の配置職場の拡大と幹部登用

女性消防吏員の活躍を推進するためには、女性消防吏員の配置職場が限定的とならない様に意欲と能力に応じて活躍できる配置職場を拡大すべきである。

現場活動分野において、性別にとらわれることなく、多様な価値観や経験を有する職員を配置し能力を発揮することで、住民サービスの向上につながり、更には多様なニーズに対応できる柔軟性が消防組織に備わることになる。

そのためには、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備が必要であり、その他に資器材や装備品の軽量化の検討も必要課題である。

また、将来の幹部職員としての職位を目指すまでに辿る経験や順序等のイメージを紹介し、キャリア形成、職域拡大を促進することが必要である。

課題3 仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくり

女性消防吏員が活躍するためには、母性保護にかかる配慮、男性・女性共通に子の看護休暇等の法令上規定された制度の活用促進に加え、職場全体で超過勤務の縮減などを進め、男性・女性ともに仕事と家庭の両立支援に取り組む必要がある。

これらの充実によって、結婚・出産後も仕事を続けることに対する不安の解消につながる。

女性消防吏員が働きやすい職場は、全ての職員にとって働きやすく能力を発揮できる職場となる。

5. 女性消防吏員の活躍推進に向けた数値目標

消防吏員の増加、活躍推進を強力に進めていくために、大目標として女性消防吏員数について、数値目標を設定します。

令和8年度当初に消防吏員に占める女性消防吏員の比率を3%に引き上げる

6. 数値目標達成のための視点とその体系

本計画では3つの視点に立って、それぞれの取組みを行い、数値目標の達成を目指します。

① 女性が働く場として選択しやすい取組

女性の採用試験受験者の拡大

庁舎・施設・資器材・装備の改修

女性の活躍情報の見える化

② 意欲的に取組む職員を応援

活躍支援

キャリアプランのイメージを持てる人材育成

職場の意識改革

③ 男性・女性が共に仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境

仕事と家庭の両立支援制度の周知

業務効率を図り、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

ハラスメントの発生を防止

7. 具体的な取組み内容

I 女性が働く場として選択しやすい取組み

奈良県広域消防組合が、将来にわたって女性消防吏員の活躍を推進できる組織で有り続けるためには、より多くの女性から働く場として選ばれる必要があります。

そのためには、女性消防吏員を増加させ、女性の活躍推進を組織的に取組みます。
この結果、男性の視点だけではなく、多様な視点でものごとを捉える職場を作ることにより組織の活性化につながります。

項目	女性の採用試験受験者の拡大	担当	人事企画課
取組み内容	・より多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用セミナーや大学・高校等の就職説明会に参加し受験生の拡大に向けて広報活動に取り組む ・受験を決意しやすい採用試験内容の検討		
計画期間内の目標	・女性職員を中心とした職業説明会等を実施し、消防は女性が活躍できる職場であることを印象づける。		

項目	庁舎、施設・消防活動資器材・装備の整備・改修	担当	施設管理課 警防課 救急課
取組み内容	・女性職員の勤務環境をより良いものとし、併せて、配属可能な部署を拡大するため、建替え等が予定されている施設へ女性専用設備の設置を促進する。（更衣室、仮眠室、洗面所、トイレ、浴室等） ・資器材・装備の改修		
計画期間内の目標	・建替え等が実施される施設には、女性専用設備を設置する。 ・既存施設毎の女性用設備設置可否を検討する。 ・女性用の被服、軽量小型な資器材の導入を積極的に進める。 ・救急ワークステーションで当直勤務できる環境整備		

項目	女性活躍情報の見える化	担当	総務課 人事企画課
取組み内容	・当消防本部は女性が定年まで続けることができる職場であることを知ってもらうため、女性職員の活躍する姿をPRする。		
計画期間内の目標	・関係機関と連携を図り、魅力溢れる広報素材を用いて効果的に広報展開する。 1 ポスターの作成 2 広報紙面を作成 3 動画の製作 4 ホームページの充実		

Ⅱ 意欲的に取組む職員を応援

年代・性別に関わらず、職員に多様な経験を付与し、職員の意欲的な取組みを応援し、成功体験の積み重ねることができる環境と、更にはキャリアアップを目指す職場風土を醸成します。

項目	活躍支援	担当	人事企画課
取組み内容	・多様な職務経験を付与し、チャレンジを応援		
計画期間内の目標	・職域を制限せず定期的に人事異動を行い、職員の意欲や能力のある職員を育成する。 ・キャリア形成のための職員研修の充実 ・女性の活躍の場を広げ、意欲と能力向上につながる人事評価制度の定着		

項目	キャリアプランをイメージ化した人材育成	担当	人事企画課
取組み内容	女性職員が快適で安心して働くことが出来る職場環境を構築していくため、仕事と家庭を両立させやすく、ライフステージに応じた働き方がイメージできるようにキャリアプラン形成への支援を行う。		
計画期間内の目標	・女性職員同士が意見交換する機会の創出 ・職域拡大とチャレンジを可能とする人事管理 ・キャリアパスイメージやロールモデルの提示 ・消防職務を継続していくための支援策の提示 ・ポジティブアクションとしての研修機会の拡大		

項目	職場の意識改革	担当	企画調整課
取組み内容	・女性職員のキャリア形成や仕事と家庭を両立しやすい職場づくりを行う意識改革と職場風土の醸成に取り組む。		
計画期間内の目標	・管理職をはじめ全職員が、女性のキャリア形成を阻害する「過剰配慮」や「過小配慮」をしない意識改革を図るため、メッセージ発信や情報提供の実施 ・意識改革に効果的な方法を検討するとともに、研修等あらゆる機会を通じて行動計画の周知・浸透を図る。		

Ⅲ 男性・女性が共に仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境

心身ともに健康で、意欲をもって仕事に取り組むためには、仕事と仕事以外（育児・介護・地域活動など）の生活面でも充実していることが大切です。様々な制度を把握し、女性職員のみでなく、全ての職員が能力を十分に発揮できる職場環境を目指します。

項目	ハラスメントの発生を防止	担当	人事企画課
取組み内容	職員への研修や注意喚起のほか、職場でのハラスメントの発生を防止し、発生した場合には迅速に解決できるよう通報体制を整えることで、ハラスメント撲滅を推進する。		
計画期間内の目標	1 通報及び相談窓口の設置 2 ハラスメント防止研修の実施 3 実態調査の実施		

項目	仕事と家庭を両立できる働きやすい職場環境	担当	人事企画課
取組み内容	・両立支援制度の周知 ・業務効率を図り、時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進		
計画期間内の目標	・管理職員に対し、育児休業制度の主旨を徹底する。 ・時間外勤務を縮減するため、管理職員の業務マネジメント能力を高めるための研修等を行う。 ・代替職員の確保（再任用職員活用） ・育児休業を取得した職員の職場復帰時の支援を行う。		

8. おすびに

女性の活躍を推進するためには、女性職員自らがキャリアアップしたいと願う意識の高まりと職場環境の改善の両輪が必要です。

女性消防吏員は、数こそ少ないものの男性職員と同様に消防業務に大きなやりがいを感じ、使命感と高い志をもって管内住民の安心・安全を守っています。

女性消防吏員の増加に伴い、女性比率が高くなる所属も発生することから、職場環境の改善や女性職員の活躍を組織的に後押しする職場風土の醸成することにより、すべての職員が働きやすい職場となるよう組織的に進めていきます。