

女性職員の活躍の推進に関する湖南広域行政組合特定事業主行動計画

令和8年4月1日

湖南広域行政組合管理者
湖南広域消防局消防局長
湖南広域行政組合議会議長
湖南広域行政組合代表監査委員
湖南広域行政組合公平委員会

女性活躍推進法に基づく湖南広域行政組合特定事業主行動計画は、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条に基づく特定事業主行動計画として、平成28年4月1日に策定しました。

令和7年6月に法の一部が改正され、当該法律の有効期限が令和18年3月31日まで延長されたことを受け、これまでの取組みや法改正の趣旨を踏まえ、さらなる女性活躍の推進を図るべく、新たな湖南広域行政組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定するものです。

I 本計画期間

本計画期間は以下の期間とし、計画の推進にあたり毎年度に数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を行い公表するとともに、その結果を対策や計画に反映させるPDCAサイクルを確立します。

さらに、5年間を一区切りとして、必要に応じ行動計画を見直しすることとします。

行動計画の期間：令和8年4月1日 ～ 令和18年3月31日
〔 前期：令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日 〕
〔 後期：令和13年4月1日 ～ 令和18年3月31日 〕

II 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

法第15条第3項およ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、本組合において、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として、次の（1）～（7）の数値について把握・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

①女性職員の割合

[令和3年4月1日現在] ※定数外職員除く組合全体

区分	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A÷C)
管理者部局	1	16	17	5.9%
消防部局	16	316	332	4.8%
消防職員のみ	17	328	345	4.9%
全体	17	332	349	4.9%

[令和7年4月1日現在] ※定数外職員除く組合全体

区分	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A÷C)
管理者部局	0	18	18	—
消防部局	18	313	331	5.4%
消防職員のみ	18	327	345	5.2%
全体	18	331	349	5.2%

②各年度の職員採用試験受験者数 ※消防職員のみ

年度	受験者数			女性職員の割合 (A÷C)
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	
令和3年度	7	124	131	5.3%
令和4年度	0	45	45	0.0%
令和5年度	4	56	60	6.7%
令和6年度	7	81	88	8.0%
令和7年度	5	63	68	7.4%
5箇年合計	23	369	392	5.9%

③各年度中に採用された職員 ※消防職員のみ

年度	採用者数			女性職員の割合 (A÷C)
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	
令和3年度	1	16	17	5.9%
令和4年度	0	15	15	0.0%
令和5年度	0	14	14	0.0%
令和6年度	1	16	17	5.9%
令和7年度	0	9	9	0.0%
5箇年合計	2	70	72	2.8%

<現状・課題>

本計画策定時（平成 28 年度）の女性職員の割合は 4.4%でしたが、令和 5 年度に 5%を上回り、令和 7 年度においても全体で 5.2%となっています。

しかし、第 12 次消防計画における条例定数の増員に伴い、今後女性職員の割合が 5%を下回る可能性があります。

<方向性>

全消防職員に占める女性消防職員の割合について、全国共通目標である 5%を引き続き上回ることができるよう、女性職員が活躍している姿を P R する広報活動を積極的に行うことに加えて、女性職員による職業説明会を開催するなど、女性受験者数を増加させる取組みを行うことで目標の達成を図ります。

(2) 平均した継続勤務年数およ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 ※定数外職員除く組合全体

[令和 2 年度]

部署	令和 2 年度 対象職員数			平均した継続勤務年数		
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	女性 (D)	男性 (E)	男女の差 (E-D)
管理者部局	1	14	15	19.0年	26.0年	7.0年
消防部局	14	315	329	9.1年	16.1年	7.1年
全体	15	329	344	9.7年	16.6年	6.8年

[令和 7 年度]

部署	令和 7 年度 対象職員数			平均した継続勤務年数		
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	女性 (D)	男性 (E)	男女の差 (E-D)
管理者部局	0	18	18	—	23.9年	—
消防部局	18	314	332	13.5年	14.6年	1.1年
全体	18	332	350	13.5年	19.3年	5.8年

②各年度採用職員に対する男女別離職割合 ※定数外職員除く組合全体

[令和 2 年度 [平成 28 年度～令和 2 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)
組合全体	3	78	81	0	12	12	0.0%	15.4%	14.8%

[令和 7 年度 [令和 3 年度～令和 7 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)
組合全体	2	70	72	1	2	3	50.0%	2.9%	4.2%

<現状・課題>

平均継続勤務年数の男女差について、令和2年度は6.8年でしたが、令和7年度は5.8年となっており、男女差が減少しています。

これは、平成12年度の女性職員の採用開始から年数が経過し、女性職員の増加とともに、勤続年数も長くなったことが要因となります。

各年度採用職員に対する男女別離職割合は、平成28年度から令和2年度の5箇年と令和3年度から令和7年度の5箇年を比較すると、女性職員が1人退職しておりますが、離職割合は大幅に減少しています。

<方向性>

多様な生き方、働き方があることを前提に、それぞれの生き方を選択する際に、職業生活についてもその能力を十分に発揮できるようにすることが必要です。

これに伴い、令和6年度に子育て・介護等と仕事の両立支援制度が活用されるための勤務環境の整備に係ることを条例に規定したことから、引き続き男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識を醸成します。

(3) 超過勤務の状況

①過去5箇年の年間超過勤務平均時間 ※定数外職員除く組合全体

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	5箇年平均
管理者部局	5.2	6.2	2.9	2.9	2.7	3.98
消防部局	5.8	7.8	8.2	9.3	9.2	8.06
全体	4.8	7.8	7.9	8.9	8.9	7.66

②令和6年度における職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間数

※定数外職員除く組合全体

部署	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
管理者部局	5.8	2.1	3.0	1.5	0.3	2.1	
消防部局	7.0	11.4	11.1	10.9	7.7	8.0	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
	2.5	2.1	2.2	5.5	1.7	4.0	2.7
	9.4	9.8	9.6	9.1	7.6	8.2	9.2

③超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

※定数外職員除く組合全体

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理者部局	0	0	0	0	0
消防部局	0	0	0	1	0
全体	0	0	0	1	0

<現状・課題>

「働き方改革推進法」の施行に伴い、令和元年度から時間外勤務の上限が設定されたことから、全職員が自身の健康管理や効率的に職務を遂行するため、課題等を整理し、メリハリのある事務執行に取り組んでいます。

これに伴い、一人当たりの時間外勤務数は各部署、全体ともに 10 時間以内で推移しており、45 時間の時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数は5箇年で1人となっています。

ただし、交替制勤務者と比較して、毎日勤務者の時間外勤務数が多い状況が見受けられるため、一部の職員に時間外勤務が偏らないよう業務分担の見直しを図っていく必要があります。

<方向性>

少子高齢化の進展や共働き世帯が増加し、今後、育児や介護といった家庭生活における役割が増加します。

当組合においては、男女を問わず、育児休業を取得する職員が増加しており、今後は介護休業などの取得も増加することも考慮し、限られた職員数で最大限の業務執行ができるよう、業務の再編などに取り組んでいきます。

(4) 各役職段階および管理職職員に占める女性職員の割合

※定数外職員除く組合全体

役職区分		女性職員の割合				
		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職	部局長	—	—	—	—	—
	次長級	—	—	—	—	—
	課長級	—	—	—	—	—
	課長補佐級	—	2.0%	2.1%	2.4%	2.1%
非管理職	係長級	4.3%	3.3%	3.2%	3.0%	5.1%
	主任	6.3%	7.4%	9.0%	9.5%	9.6%
	副主任	14.3%	9.1%	8.7%	12.5%	8.3%
	係員	4.7%	4.7%	4.9%	4.6%	3.9%

<現状・課題>

女性職員は、平均継続勤務年数が 13.5 年と短く、管理職への昇任昇格資格を有していない職員も多いことから、管理職に就いている職員が少ない状況です。

しかし、係長級の職員が増加してきていることから、今後、管理職に就く職員も増加することが見込まれます。

なお、男女ともに家庭と仕事を両立できる環境を構築するとともに、仕事においては管理職となっても能力を發揮できるよう、職場内での理解を高めるとともに支援策を充実させることが必要です。

<方向性>

女性管理職の増加および活躍は、多様な視点による柔軟な組織運営やコミュニケーション能力により、組織の活性化やイノベーション促進につながります。

今後、経験年数を積んだ女性職員を管理職に積極的に登用し、女性管理職の育成・確保に努めます。

(5) 職員の男女の給与の額の差異 [令和7年] ※定数外職員除く組合全体

①部局別

部署	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
管理者部局	(男性職員のみ)
消防部局	94.6%

②役職別

役職	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部局長	(男性職員のみ)
次長級	(男性職員のみ)
課長級	(男性職員のみ)
課長補佐級	98.8%
係長級	91.7%

③勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	(男性職員のみ)
31～35年	(男性職員のみ)
26～30年	(男性職員のみ)
21～25年	85.5%
16～20年	91.6%
11～15年	99.4%
6～10年	99.2%
1～5年	102.7%

<現状・課題>

女性職員のうち、勤続16年以上は毎日勤務者の割合が多く、勤続16年未満は交替制職員が多い状況です。休日勤務手当や夜間勤務手当などの受給の関係から、毎日勤務者の割合が多い、勤続16年以上で男女の差が大きくなっていますが、勤続15年未満の男女差はほぼない状況です。

男女問わず、家庭と仕事を両立できる環境の実現が重要であり、可能な限り職員の勤務体制に係る意向に沿った人事配置も必要となります。

<方向性>

当組合の給料体系は、条例に定める給料表に基づき支給されていることから、制度上の男女の差は生じませんが、毎日勤務と交替勤務では休日勤務手当や夜間勤務手当などの関係で、差異が生じます。

職員の意向にも配慮しつつ、組織全体におけるジョブローテーションを推進していきます。

(6) 育児休業および育児休暇等の取得状況 ※定数外職員除く組合全体

①男女別の育児休業取得率および平均申請期間

[令和元年度]

令和元年度		令和元年度に新たに取得対象となった職員数(A)	令和元年度中の実取得者数(B)	取得率(B÷A)	総申請日数(C)	平均申請日数(C÷B)
管理者部局	男性職員	0	0	0%	—	—
	女性職員	0	0	0%	—	—
消防部局	男性職員	17	0	0%	—	—
	女性職員	0	2	0%	276日	138日

[令和6年度]

令和6年度		令和6年度に新たに取得対象となった職員数(A)	令和6年度中の実取得者数(B)	取得率(B÷A)	総申請日数(C)	平均申請日数(C÷B)
管理者部局	男性職員	1	1	100%	22日	22日
	女性職員	0	0	—	—	—
消防部局	男性職員	25	15	60%	523日	35日
	女性職員	0	0	—	—	—

②男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率ならびに平均取得日数

[令和元年度]

令和元年度		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)
管理者部局	出産休暇	0	0	0%	—	—
	育児休暇	0	0	0%	—	—
消防部局	出産休暇	17	15	88%	41日	2.7日
	育児休暇	17	0	0%	—	—

[令和6年度]

令和6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)
管理者部局	出産休暇	1	1	100%	2日	2.0日
	育児休暇	1	0	0%	—	—
消防部局	出産休暇	25	23	92%	61日	2.7日
	育児休暇	25	9	36%	29日	3.2日

<現状・課題>

女性職員が出産した場合、全員が育児休業を取得しています。

また、男性職員の育児休業取得率については、令和元年度は0%でしたが、令和6年度は60%以上が取得しており、男性職員の配偶者出産休暇や育児参加のための休暇取得率についても増加傾向にあります。

引き続き、育児休業制度や育児に関係する休暇制度に関する周知を図るとともに、取得しやすい環境づくりを行い、取得促進する必要があります。

<方向性>

休業・休暇制度の周知に伴い、近年は男女問わず、多くの職員が各種制度を積極的に利用しており、取得率も増加傾向にあります。

今後も引き続き、積極的な制度利用につながるよう、周知を行っていきます。

(7) ハラスメント対策の整備状況

○ハラスメント関係研修の実施状況 (単位：人数)

	集合研修	DVD研修
令和2年度	22	360
令和3年度	354	740
令和4年度	368	362
令和5年度	347	361
令和6年度	350	356

<現状>

職場におけるハラスメント防止指針を整備し、ハラスメント防止啓発週間の設定、職員研修による意識啓発および相談窓口を設置し、セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメント等あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めています。

<方向性>

管理監督者はもちろん、全ての職員がハラスメントに対する関心と理解を深め、他の職員に対する言動に注意を払うなど、ハラスメントのない働きやすい職場環境にするために、継続してハラスメント研修等の対策を行います。

また、職場におけるハラスメント防止指針を周知徹底するとともに、相談窓口担当者の一覧を職員サイトに掲示するなど、相談しやすい相談体制の整備等を実施します。

Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた目標

課題分析の結果、女性の活躍を推進するため、本計画期間中の目標を以下のとおり設定します。

- 目標 1 女性消防職員の割合 5.0%以上を継続する。
- 目標 2 女性職員の職域拡大およびキャリア形成支援を推進する。
- 目標 3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

Ⅳ 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り組み

先に掲げた目標の達成に向け、次に挙げる取組みを進めます。

(1) 採用試験における女性受験者の拡大を促進

- 目標 1 女性消防職員の割合 5.0%以上を継続する。

- ①各種イベントや広報活動には、女性職員を積極的に派遣するとともに、女性職員が活躍している姿を組合広報紙、ホームページおよびSNS等で発信し、消防職も女性が活躍できる職業であることを多くの女性にPRします。
- ②職業説明会に女性職員を積極的に派遣するとともに、採用試験案内やポスターに女性職員の活躍する姿を掲載することで、女性受験者の拡大を図り、採用者に占める女性の割合が10%以上となるよう努めます。
- ③多くの女性職員が活躍する消防音楽隊では、女性職員特有の感性や能力を生かした広報活動を実施します。

(2) あらゆる分野における女性職員の活躍

目標2 女性職員の職域拡大およびキャリア形成支援を推進する。

- ①女性の管理職への積極的な登用に向け、女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、研修等への積極的な派遣により人材育成を行います。
- ②各種検討会や会議の構成員に女性を登用し、女性の感性や能力が生かされる機会を積極的につくります。
- ③個々の職員の事情（出産・子育て等）に応じた柔軟な人事プランを作成するとともに、育児休業から復帰した職員は、仕事と家庭の両立に最も大変かつ大切な時期であることから、業務分担における配慮をし、職場全体でサポートを行います。

(3) 男女共同参画に関する理解の促進と両立支援制度の活用の促進

目標3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

- ①固定的な性別役割分担意識の是正やハラスメント防止に関する研修を実施し、男女共同参画の意識の浸透を図ります。
- ②性別を問わず、仕事と家庭を両立しやすくするために、育児休業および出産・育児休暇等の支援制度に関する情報を周知するとともに、管理職員を対象とした意識改革に関する取組みを実施することで、職員が支援制度を一層有効に活用できるよう努めます。
- ③男女ともに、健やかな家庭生活と子育てが行えるよう、健康デー（ノー残業デー）の徹底や年次有給休暇取得推進等の取組みを行います。