

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3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。

このたび、更なる推進を図るべく、令和元年6月の法改正を踏まえ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 計画期間

前計画は平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間を計画期間としていました。法は令和8年3月31日までの時限立法であることから、本計画は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

II 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課及び総轄監理課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況について、点検・評価を行い公表します。

III 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、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）～（6）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

[平成26年4月1日現在] ※定数外職員除く

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	15	15	0%
消防部局	14	296	310	4.5%
消防吏員のみ	14	306	320	4.4%

[平成31年4月1日現在] ※定数外職員除く

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	14	15	6.7%
消防部局	12	319	331	3.6%
消防吏員のみ	13	330	343	3.8%

②各年度中に採用された職員

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)	
平成27年度	0	12	12	0%
平成28年度	0	14	14	0%
平成29年度	0	16	16	0%
平成30年度	1	21	22	4.5%
令和元年度	0	14	14	0%
5箇年合計	1	77	78	1.3%

③各年度の職員採用試験受験者数

年度	受験者数			女性の割合 (A÷C)
	女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	
平成27年度	2	161	163	1.2%
平成28年度	5	159	164	3.0%
平成29年度	6	161	167	3.6%
平成30年度	5	130	135	3.7%
令和元年度	8	129	137	5.8%
5箇年合計	26	740	766	3.4%

<現状・課題>

平成31年4月1日現在の女性職員の割合は、管理者部局で6.7%、消防部局で3.6%、消防吏員のみで3.8%となっており、令和2年度目標としていた消防吏員の女性割合が5%に達していない状況です。

その要因としては、平成26年度と比較し、女性職員1名が定数外職員（育児休業取得）となっていること及び職員の総数が男性職員を中心に増加しているためです。

<方向性>

女性職員の割合を増加させるには、女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただき、受験者全体に占める、女性受験者の割合を向上させることが必要です。

全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を全国共通目標である5%とし、女性職員が活躍している姿をPR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を達成します。

(2) 平均した継続勤務年数及び離職割合の男女の差異 [令和元年度]

①平均した継続勤務年数の男女の差異

部署	令和元年度 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)	合計	男女の差 (E-D)
管理者部局	1	14	15	18年	26.3年	25.8年	8.3年
消防部局	12	319	331	9.6年	16.4年	16.1年	6.8年

②採用後15年以内の職員の男女別離職割合 [平成17年度～令和元年度]

部署	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	14	195	209	1	16	17	7.1%	8.2%	8.1%

<現状・課題>

平均継続勤務年数については、管理者部局では8.3年、消防部局では6.3年の差が生じています。これは女性職員の採用開始が平成12年度からであり、男性職員に比べ年齢が若く、職歴が浅いことによるものです。

採用後15年以内の職員の離職率については、男女比で差はありませんが、近年採用15年以内の職員の離職者が増加傾向にあります(平成12～平成26年度の離職割合の合計値3.2%)。

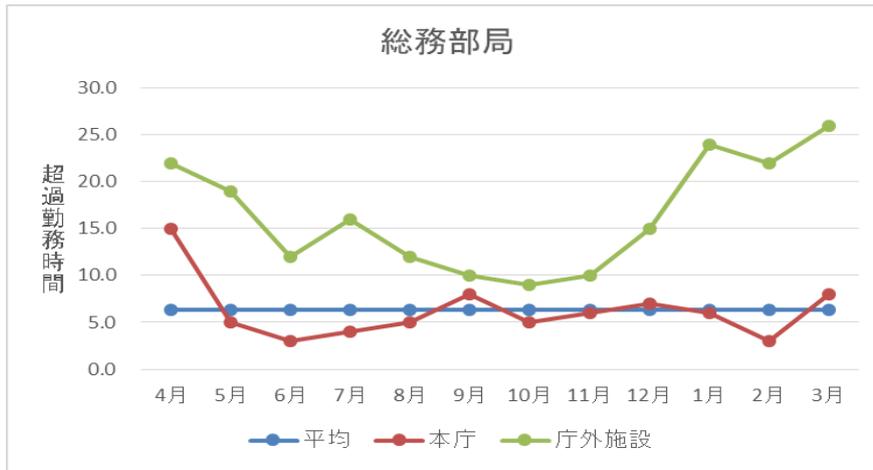
<方向性>

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。

そのために、子育て・介護等と仕事が両立できるよう就業環境の整備を推進します。併せて、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 [令和元年度]

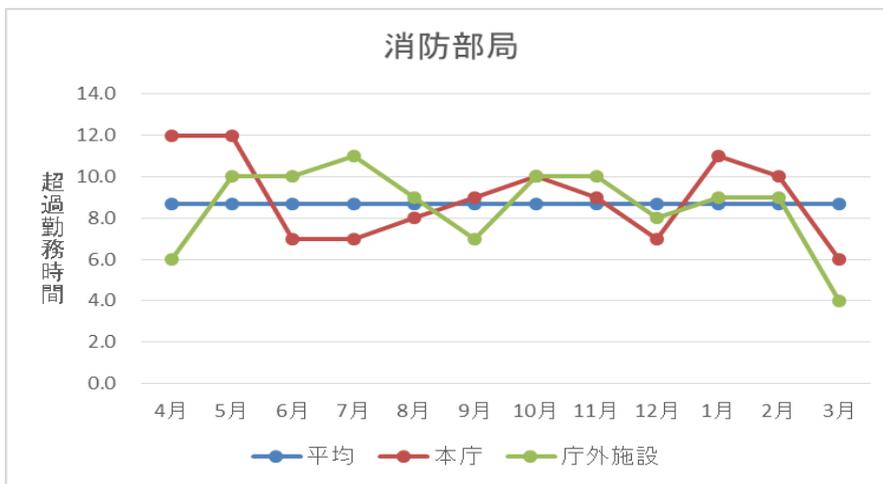
①職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間数 [令和元年度]



管理者部局	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
全庁	10	7	4	6	5	5	
本庁	15	5	3	4	5	8	
庁外施設	22	19	12	16	12	10	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
	4	4	6	9	8	10	6.5
	5	6	7	6	3	8	6.3
	9	10	15	24	22	26	16.4

※本庁＝総務課・出納室

庁外施設＝環境衛生センター・救急医療事務局



消防部局	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
全庁	7	10	9	10	9	7	
本庁	12	12	7	7	8	9	
庁外施設	6	10	10	11	9	7	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
	10	10	8	10	9	4	8.6
	10	9	7	11	10	6	9.0
	10	10	8	9	9	4	8.6

※本庁＝消防局

庁外施設＝各消防署

②超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

部署	月45時間を超えた人数	年間360時間を超えた人数
管理者部局	0	0
消防部局	1	0

<現状・課題>

各所属において事務事業を進めるうえで、常に効率的な事務執行が図られるよう計画的な執行管理に取り組んでいるところですが、多くの事務事業に対応するため、時間外勤務が恒常的となっている所属もあります。

令和元年度から「働き方改革推進法」の施行に伴い、時間外勤務の上限が設定されており、管理職を含めた全職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からも、課題等を整理・明確にし、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。

<方向性>

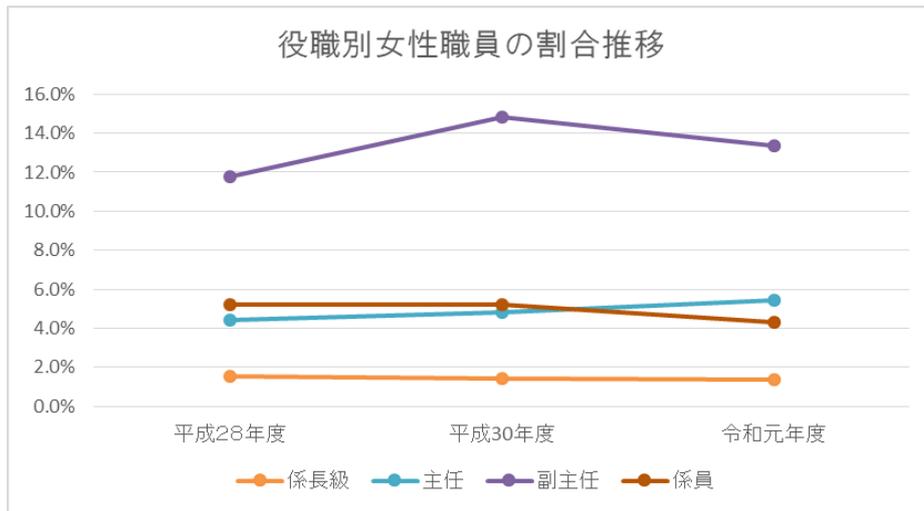
今後も救急需要の増加、防火防災対策の推進などから、業務量の増加が見込まれますが、職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点から、メリハリのある事務により、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

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する中で、男女が共に仕事と生活を両立しつつ、その個性と能力を発揮して活躍できるよう各種制度を積極的に活用していきます。

(4) 各役職段階及び管理職職員に占める女性職員の割合

組合全体

役職区分	平成29年度			平成30年度			令和元年度			
	職員数 (A)	女性 職員数 (B)	女性職員 の割合 (B÷A)	職員数 (A)	女性 職員数 (B)	女性職員 の割合 (B÷A)	職員数 (A)	女性 職員数 (B)	女性職員 の割合 (B÷A)	
管理職	部局長	3	0	0%	3	0	0%	2	0	0%
	次長級	9	0	0%	9	0	0%	8	0	0%
	課長級	16	0	0%	15	0	0%	15	0	0%
	課長補佐級	49	0	0%	48	0	0%	49	0	0%
	小計	77	0	0%	75	0	0%	74	0	0%
非管理職	係長級	64	1	1.6%	69	1	1.4%	72	1	1.4%
	主任	68	3	4.4%	62	3	4.8%	55	3	5.5%
	副主任	17	2	11.8%	27	4	14.8%	30	4	13.3%
	係員	115	6	5.2%	115	6	5.2%	116	5	4.3%
	小計	264	12	4.5%	273	14	5.1%	273	13	4.8%
合計	341	12	3.5%	348	14	4.0%	347	13	3.7%	



<現状・課題>

女性職員は、平均継続勤務年数が10.2年と短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、現在、管理職に就いている職員はいません。

これから出産・子育て期を迎える女性職員が、管理職として能力を発揮し、家庭と仕事を両立するために、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。

なお、平成26年度と比較して、係員であった職員がそれぞれ副主任、主任級へ昇任しています。

<方向性>

女性管理職の活躍は、職場の意識改革及び多様性の確保に寄与し、また、若手の女性職員のロールモデルともなります。このため、研修等を通じて、職場のマネジメントを遂行するうえで必要とされ、習得が望まれる素養や見識等のさらなる向上を図ります。

今後、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見をもつことなく、経験年数を積んだ女性職員を職場のトップや上位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) 育児休業及び育児休暇等の取得状況 [令和元年度]

①男女別の育児休業取得率及び平均申請期間 [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

※ 育児休業＝子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため認められる期間

※ 育児休業取得率算出方法＝

【女性】当該年度の育児休業取得者数 ÷ 当該年度に出産した職員数 × 100

【男性】当該年度の育児休業取得者数 ÷ 当該年度に配偶者が出産した職員数 × 100

育児休業取得期間は年度をまたぐことがあるため、取得率が100%を超える場合があります。

②男女別の育児休業取得期間の分布状況 [令和元年度]

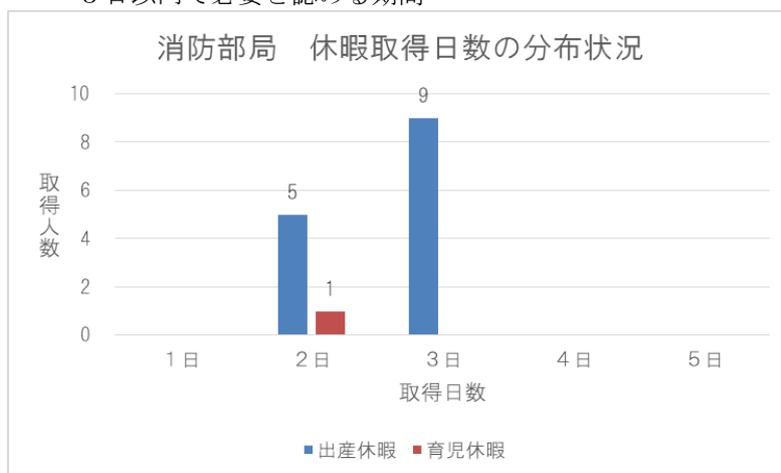
取得期間	1月まで	3月まで	半年まで	半年超
男性職員	0	0	0	0
女性職員	0	0	0	2

③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及び状況 [令和元年度]

令和元年度		取得対象者 (A)	1日	2日	3日	4日	5日	取得者数 (B)	取得率 (B÷A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C÷B)
総務部局	出産休暇	0	0	0	0	0	0	0	0%	—	—
	育児休暇	0	0	0	0	0	0	0	0%	—	—
消防部局	出産休暇	17	0	5	9	0	0	14	82%	37日	2.6日
	育児休暇	17	0	1	0	0	0	1	6%	2日	2.0日

※ 出産休暇 = 配偶者が出産する場合で、3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（上の子含む）を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間



<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。その反面、男性職員の配偶者が出産した場合、男性職員が育児休業を取得した実績はありません。

また、男性職員の配偶者出産休暇については半数以上が取得しておりますが、育児参加のための休暇は取得者数が1名に留まっている状況であり、休暇取得にあたり年次有給休暇で処理しているケースが見られるため、これらの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>

消防職の職種柄、職員の責任感や使命感が影響してか、男性職員が育児休業や育児等に関する休暇を取得する慣例がないことが背景にあると考えます。

このため、男性職員が子育てや家庭の役割を果たすことができるよう周りの職員が理解し支援する組織風土を醸成することと併せて、男性職員に対して、育児休業や育児等に関する休暇取得などの支援制度の活用を促すことにより、男性職員の家庭生活への参画を強力に促進する必要があります。

(6) ハラスメント対策の整備状況 [令和元年度]

○研修の実施状況

年度	研修名	人数
平成30年度	ハラスメント防止啓発研修（集合）	345人
	ハラスメント防止啓発研修（DVD）	349人
令和元年度	ハラスメント防止啓発研修（DVD）	355人

<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及び苦情相談窓口を設置し、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。

IV 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、令和7年度に向けて以下の目標を設定します。

- 目標1 女性消防吏員の割合を、3.8%（令和元年度実績）から5%（令和7年度実績）以上にする。
- 目標2 女性職員の職域拡大及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。

V 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 女性消防吏員の割合を、3.8%（令和元年度実績）から5%（令和7年度実績）以上にする。

- 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、ホームページ及びSNS（Facebook・YouTube）を使用し、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上記に加えて、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及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、育児休業及び出産・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、制度の活用推進に向けて、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、職員が一層有効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。