

泉州南消防組合 特定事業主行動計画

令和3年10月

泉州南消防組合

目 次

I	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2	職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制整備等・・・・・・・・	2
II	第1期計画の状況把握、課題分析及び目標設定・・・・・・・・	3
1	職業生活に関する機会の提供に関する項目・・・・・・・・	3
	（1）採用した職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・	3
	（2）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・	4
	（3）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・・・・・・・・	6
	（4）セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等対策 の整備状況・・・・・・・・	7
	（5）女性職員の職域拡大と活躍支援・・・・・・・・	7
2	職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する 項目・・・・・・・・	8
	（1）平均した勤続勤務年数の男女の差異・・・・・・・・	8
	（2）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間・・・・・・・・	9
	（3）男女別の育児休業等取得率・・・・・・・・	10
	（4）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 率及び取得日数・・・・・・・・	11

I. はじめに

泉州南消防組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律等120号。以下「次世代法」という。）及び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。）に基づき、泉州南消防組合管理者及び泉州南広域消防本部消防長が策定するものです。

平成28年度に10年計画を策定し、5年が経過しました。その間、消防組合では、性別に関わりなくすべての消防職員が個性と能力を存分に発揮するとともに、女性職員の採用や登用、男性職員の子育て支援に取り組んできました。しかし、消防庁が数値目標として掲げる「全職員に占める女性職員の割合を令和7年度までに5%に引き上げる。」ことについては、女性職員は増加しているものの、達成できていないことから今回、本計画を見直し、これまでの達成状況や新たに見えてきた課題を踏まえ、すべての職員がいきいきと働ける職場環境を整備していくことを目的として今後5ヵ年の計画を策定しました。

この目標達成のために、働き方改革を進め、仕事と家庭を両立できる環境（ワーク・ライフ・バランス）を整備するとともに、本計画の内容をすべての職員が自分自身に関わるものとして理解し、それぞれの立場で真の目標実現に向け行動できるよう、組織一体となって努めて参ります。

令和3年10月1日

泉州南消防組合管理者
泉州南広域消防本部消防長

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間（第2期）

※平成28年度に策定した本計画の10年間の後半期間となる5年間について、前期の取組の成果を踏まえ、必要な見直しを行ったもので、今後も目標達成のため必要に応じ、見直しを行います。

また、現状の課題を正確に把握するために、統計データの数値については、消防吏員（再任用を除く。）だけを対象としています。

2. 職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制整備等

泉州南消防組合及び泉州南広域消防本部（以下「当組合」という。）では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、「泉州南消防組合特定事業主行動計画推進委員会」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こととします。

また、年1回、本計画の取組や実績を当組合ホームページにより公表します。

【推進体制の確保】

泉州南消防組合特定事業主行動推進委員会

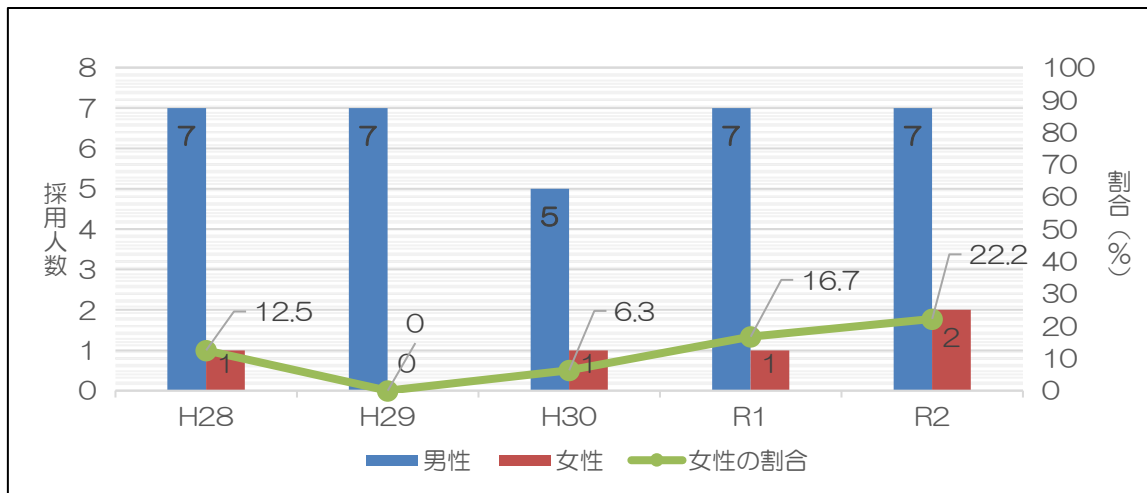
委員長	総務部長
副委員長	警防部長
委員	署長及び本部課長の中から2名 総務部総務課人事担当職員の中から2名 女性職員の中から2名 委員長が必要と認める者
事務局	総務部総務課人事担当職員

Ⅱ 第1期計画の状況把握、課題分析及び目標設定

1 職業生活に関する機会の提供に関する項目

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職員	人数	8		7		16		6		9	
		7	1	7	0	15	1	5	1	7	2
	割合 (%)	87.5	12.5	100	0	93.8	6.3	83.3	16.7	77.8	22.2



【分析結果】

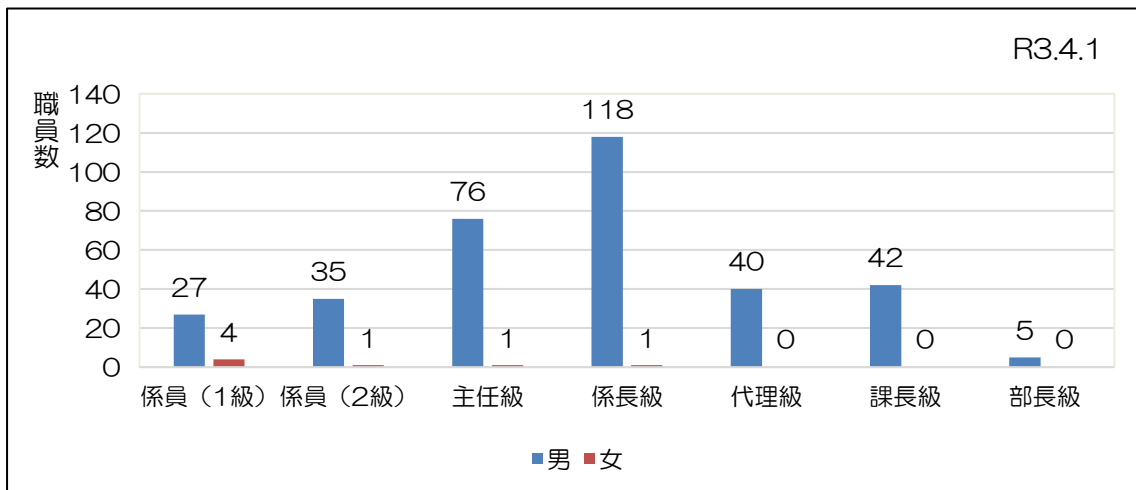
職員採用は競争試験により行われるため、年度ごとに女性職員の採用割合は変動しますが、性別に関わりなく能力や適性を評価し、優秀な人材の確保に向けた取組が継続して必要です。

【取組内容】

- 高校及び大学及び救急救命士資格取得の課程を有する専門学校等へ職員募集ポスター等の提供や女性が活躍できる職場であることをPRします。
- 女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等を活用し、情報提供を実施します。
- 採用された女性職員にヒアリングを実施し、PR効果を検証します。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和 元 年度		令和 2 年度		令和 3 年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
部長級	4 人	0 人	5 人	0 人	5 人	0 人	4 人	0 人	5 人	0 人	5 人	0 人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
課長級	43 人	0 人	41 人	0 人	36 人	0 人	39 人	0 人	41 人	0 人	42 人	0 人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
代理級	43 人	0 人	43 人	0 人	43 人	0 人	43 人	0 人	40 人	0 人	40 人	0 人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
係長級	116 人	0 人	118 人	0 人	122 人	0 人	115 人	0 人	117 人	0 人	118 人	1 人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	99.1%	0.9%
主任級	85 人	1 人	83 人	1 人	81 人	2 人	76 人	2 人	79 人	2 人	76 人	1 人
	98.9%	1.1%	98.8%	1.2%	97.6%	2.4%	97.4%	2.6%	97.5%	2.5%	98.7%	1.3%
係員	41 人	1 人	42 人	1 人	45 人	0 人	44 人	0 人	39 人	1 人	35 人	1 人
	97.6%	2.4%	97.7%	2.3%	100%	0%	100%	0%	97.5%	2.5%	97.2%	2.8%
係員	19 人	1 人	19 人	1 人	17 人	2 人	24 人	3 人	19 人	4 人	27 人	4 人
	94.8%	5.2%	94.8%	5.2%	88.3%	11.7%	88.9%	11.1%	82.6%	17.4%	87.0%	13.0%



【分析結果】

令和7年度までに、係長級以上の女性職員を1名以上にすることを目標としていましたが、令和3年度に初めての係長級の職員が誕生し、目標を達成しました。

今後においては、ロールモデルとなる人材育成やキャリアパスの紹介についても積極的に取り組む必要があります。

【取組内容】

- 消防大学校等で開催される女性活躍推進研修等に参加します。
- 人事配置した後、所属長は定期的なフォローアップを実施します。
- 女性用仮眠室やトイレなどを整備し、交代制勤務が可能な署所を増やします。

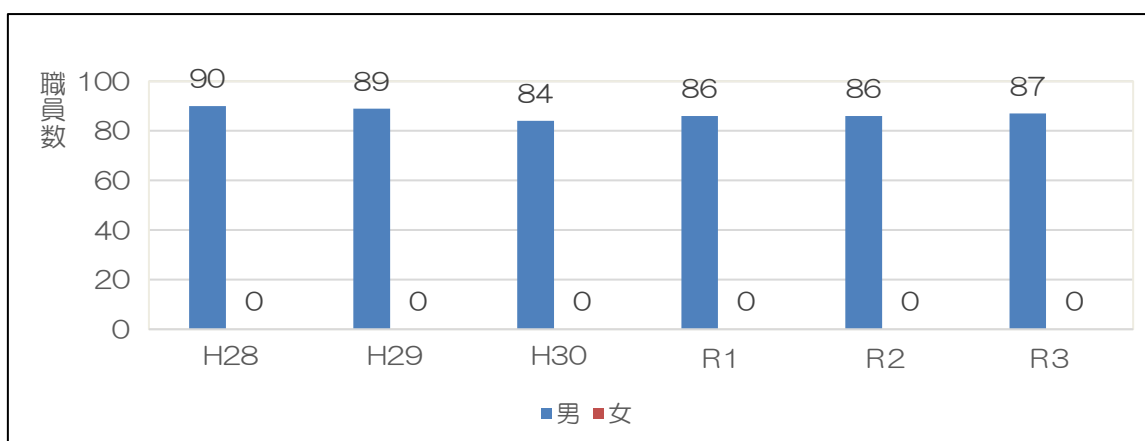
＜目標＞

- ◎令和7年度までに女性職員の割合を全体の5%以上にします。
- ◎令和7年度までに職員に占める係長級以上の女性職員の割合を2%以上にします。

※国では、消防職員に占める女性消防職員の全国の割合を令和7年度までに5%に引き上げることを目標に掲げています。

（３）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		令和3年度	
		男	女	男	女	男	男	女	女	男	女	男	女
職員	人数	90	0	89	0	86	0	84	0	86	0	87	0
	割合 (%)	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0



【分析結果】

女性職員の年齢が若く、管理職以上の女性職員が存在しないのが現状です。女性管理職の登用に向けて、女性職員のキャリアアップに関する取組、管理職員の意識改革等が求められます。また、仕事と家庭生活の両立に向けた取組も必要です。

【取組内容】

○女性職員や管理職員を対象とする研修の実施や他機関が実施する女性活躍推進研修等への派遣を実施し、女性職員のキャリア形成を支援します。

○人事配置した後、定期的なフォローアップを実施します。

<目標>

◎令和7年度までに管理職（課長代理級以上）に占める女性職員の割合を1%以上にします。

（４）セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等対策の整備状況

「泉州南消防組合ハラスメント防止対策要綱」に基づき、次のとおりセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等の対策を講じています。

○ハラスメント対策委員会の設置

○苦情相談窓口の設置

また、「泉州南消防組合職員の懲戒処分等の指針」に基づき、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等に対する懲戒処分等の規定を定めています。

さらに、男女がともに働きやすい職場環境を築くため、管理職を含めた職員全体を対象として、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等の防止のための研修を実施します。

（５）女性職員の職域拡大と活躍支援

「泉州南消防組合女性消防職員の勤務に関する要綱」に基づき、次のとおり女性職員の職域拡大と活躍支援等を適切に講じています。

○女性職員の消防業務等への従事にあたっては、法令による就業制限の趣旨を踏まえつつ、合理的に解釈するとともに、妊娠等の際に母性保護の観点から行うべき配慮について、的確に対応を行います。

○女性の職業生活での継続的活動推進を図るよう育児休業が取得しやすい環境を作るとともに、本人の意志を確認し、隔日勤務から毎日勤務への異動等対応を図ります。

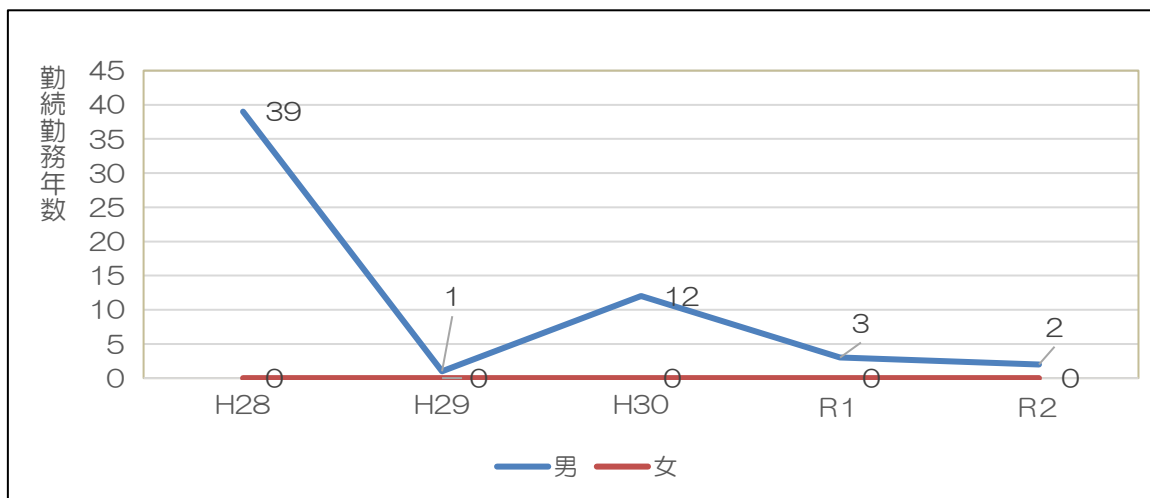
○女性の職域の拡大について、女性職員の積極的な意欲の向上と男性職員の理解と相互協力が不可欠であることから、職員は意識改革、意識啓発に努めます。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目

(1) 平均した勤続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

職員	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	39年	なし (0年)	1年 未満	なし (0年)	12年	なし (0年)	3年	なし (0年)	2年	なし (0年)

※ 離職者の勤続年数（自己都合・募集退職）を算出するため、定年・死亡退職を除く。



【分析結果】

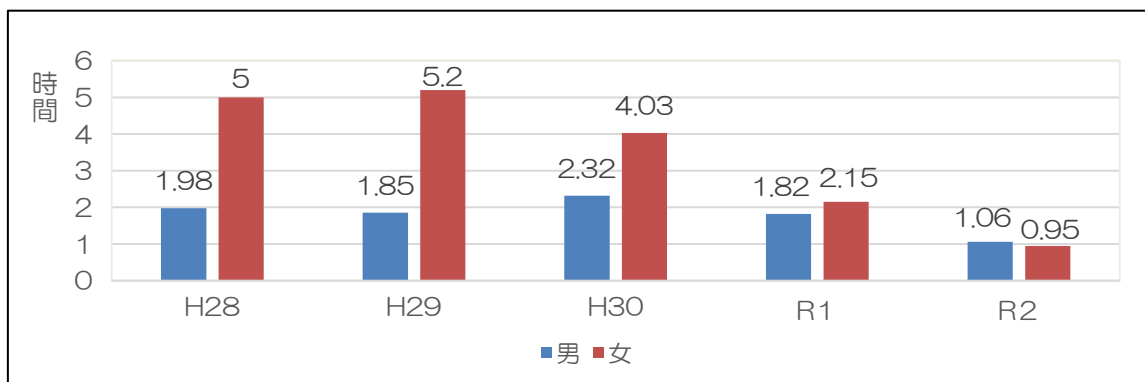
離職率の勤続勤務年数の男女の差異は大きいですが、これは女性職員の離職者がいないことが要因と考えられます。男性と女性が仕事と家庭生活を両立していくために、男性職員が配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業を利用し、積極的に育児を行うことが必要です。また、これらの制度を利用しやすくするため、周囲の職員の意識改革や職場風土改革が求められます。さらに、育児や介護等、職場環境の整備や様々な事情に配慮した多様な働き方に資する制度を利用することも必要です。

【取組内容】

女性のキャリアアップやワークライフバランスを支援するため、女性職員が持てる力を発揮し、さらに活躍できる適材適所の人事配置を行います。

(2) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（単位：時間）

	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
4月	2.51	12.00	2.32	7.67	2.72	7.67	2.99	9.00	1.68	1.40
5月	1.45	4.00	0.91	3.50	1.03	2.00	1.17	1.25	0.44	0.14
6月	2.29	4.00	1.38	2.00	1.42	0.67	1.62	1.25	0.51	0.00
7月	3.09	2.00	2.90	4.67	2.39	1.67	2.53	2.25	0.75	0.29
8月	1.99	3.00	1.93	5.33	4.58	3.33	2.24	0.40	1.27	0.43
9月	1.89	3.00	2.00	3.33	1.67	2.00	1.23	0.25	1.21	0.57
10月	1.52	1.50	1.10	4.67	2.86	4.67	1.70	1.00	1.11	0.43
11月	2.91	4.00	2.14	4.00	1.83	3.00	2.04	1.00	1.47	1.43
12月	1.82	5.50	2.11	7.33	2.15	3.00	1.59	1.60	1.03	1.00
1月	0.95	4.33	1.05	4.67	1.30	4.50	1.16	6.40	1.13	0.86
2月	1.61	5.00	2.24	5.67	2.48	3.75	2.18	1.80	1.12	2.71
3月	1.77	9.67	2.12	9.00	3.34	10.00	1.42	0.20	0.99	2.29
平均 (時間)	1.98	5.00	1.85	5.20	2.32	4.03	1.82	2.15	1.06	0.95



【分析結果】

恒常的な時間外勤務は、男女問わず、家事・育児等に影響を与え、仕事と家庭生活の両立を妨げる要因となります。効率的な業務運営により、時間外勤務の縮減を進めるとともに、年次休暇を取得しやすい組織としていくことが必要です。

【取組内容】

毎週水曜日等を「ノー残業デー」とし、業務の見直しと効率を図り、職員1人ひとりが常に効率的な業務遂行を心がけ、働きやすい職場づくりに一層努めます。

(3) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職 員	取得者	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	取得期間	0月	0月	0月	0月	0月	0月	0月	0月	0月	0月

※取得率とは、男性は「育児休業をした男性職員数（取得者）」÷「配偶者が出産した男性職員数」×100。女性は「育児休業をした女性職員数（取得者）」÷「出産した女性職員数」×100。

【分析結果】

男性職員の育児休業取得者がいない背景には、男性職員の育児休業取得に関する理解や認識不足、自己の長期休暇による職場への負担増に対する罪悪感などのほか、消防職員の9割が隔日勤務体制となっており、長期的な休暇を取得しなくても、非番日や週休日に育児参加できているなどの理由が考えられます。

【取組内容】

○職員が育児休業等を取得しやすい職場環境を目指します。
○所属長は職場から育児休業中の職員へ、定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できるよう支援します。

(4) 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取得日数

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
出 産 休 暇	取得人数	13人	16人	14人	11人	13人
	取得日数	65日	80日	70日	48日	64日
	取得率	100%	100%	100%	93%	99%
子 の 看 護	取得人数	1人	3人	5人	5人	5人
	取得日数	4日	7日	11日	10日	7日

【分析結果】

配偶者の出産休暇については、制度について広く認識されており高い取得率となっていますが、子の看護休暇については、取得の実績は低い傾向があります。

また、子の看護休暇については多くの対象者がいるにもかかわらず、取得の実績が低いことから、看護の必要にあった子が少ないことも考えられるが、制度の認識不足により、看護の必要がある場合に制度を利用することなく、年次有給休暇を取得していることも考えられるため、子育てに関する諸制度の趣旨や内容を周知する取組を進めるとともに、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気を作り、サポート体制を構築し、各種休暇の積極的な取得を支援することが重要です。

【取組内容】

○職員が特別休暇を取得することになった場合に、所属長はよき理解者かつ相談役として、取得しやすい雰囲気づくりを行い、職場全体で職務をサポートするように努めます。

<目標>

- ◎育児休業等取得率男性職員10%を目指します。
- ◎配偶者出産休暇取得率100%を目指します。

