

# 美方郡広域事務組合特定事業主行動計画

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)  
(次世代育成支援対策推進法)

令和4年10月1日策定  
令和6年7月1日改定

美方郡広域事務組合管理者  
美方郡広域事務組合消防長

## 1 目的

本計画は、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「女性活躍推進法」という。）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定に基づき、特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を行い、より一層の女性活躍を推進し、もって住民サービスの向上と組織の更なる充実を図ることを目的とする。

## 2 計画期間

計画期間を策定日から令和8年3月31日までとする。

## 3 計画の策定主体及び対象者

本計画は、女性活躍推進法第19条第1項及び次世代育成支援対策推進法第19条第1項の規定に基づき、次に掲げる機関が策定主体であり、対象者はそれぞれが任命する職員とする。

〔美方郡広域事務組合管理者、美方郡広域事務組合消防長〕

## 4 女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標達成への取組

国の総務省消防庁が共通目標としている令和8年度当初までに全国の消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%まで引き上げることを主眼に、女性職員の活躍、育成、そして次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うため、女性活躍推進法第19条第3項及び、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画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条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握と分析を行うつつ、女性職員の活躍を推進するための目標を設定する。

また、計画を推進していくため、事務局総務課及び消防本部管理課を中心とし、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・評価等を行うこととする。

### 《内閣府令第2条に定める主な分析項目》

- 1 採用した職員による女性職員の割合（第1号）
- 2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異（省略）
- 3 職員の一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間（第3号）
- 4 管理的地位にある職員に占める性別職員の割合（第4号）
- 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（第5号）
- 6 職員の育児休業の平均取得期間（第6号）
- 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日数（第7号）
- 8 セクシュアル・ハラスメント等対策の状況（第8号）

○現状把握と目標設定

ア 現状

(1) 職員全体に対する女性職員の割合

① 正規職員（再任用職員を除く。）

区分	年度	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
事務局	令和3年度	6	1	16.7%
	令和4年度	6		0.0%
	令和5年度	6		0.0%
消防	令和3年度	75		0.0%
	令和4年度	75		0.0%
	令和5年度	75	1	1.3%

② 会計年度任用職員

区分	年度	職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
事務局	令和3年度	1		0.0%
	令和4年度	1		0.0%
	令和5年度	1		0.0%
消防	令和3年度	1	1	100.0%
	令和4年度	1	1	100.0%
	令和5年度	1	1	100.0%

(2) 採用した職員による女性職員の割合の状況

① 正規職員（再任用職員を除く。）

区分	年度	採用職員数	うち採用女性職員数	採用女性職員の割合
事務局	令和3年度			
	令和4年度			
	令和5年度			
消防	令和3年度	2		0.0%
	令和4年度	2		0.0%
	令和5年度	3	1	33.3%

② 会計年度任用職員

区分	年度	採用職員数	うち採用女性職員数	採用女性職員の割合
事務局	令和3年度	1		0.0%
	令和4年度	1		0.0%
	令和5年度	1		0.0%
消防	令和3年度	1	1	100.0%
	令和4年度	1	1	100.0%
	令和5年度	1	1	100.0%

イ 目標

【事務局】

事務局部門の職員体制は、現行のプロパー職員（男性のみ）と構成町（香美町・新温泉町）からの派遣職員で構成されており、近年プロパー職員採用は行っていない。また今後もプロパー職員採用の見込みがないことから目標設定は行わないものとする。

【消防】

消防においては、職員の採用試験を適宜実施しているが、女性の応募者が少ないことから、試験案内、ホームページ、広報紙等の媒体を積極的に活用し、採用試験に関する情報を発信するとともに、高等学校の進路指導担当者等にも男女の区別なく受験できる旨を伝え、女性が活躍できる職場であることの理解を深めてもらうよう努めていく。

これらの取組により、女性職員の割合を、計画期間内に3.5%（3人）とすることを目標とする。

(3) 職員一人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間の状況

ア 現状

① 正規職員（再任用職員を除く。）

(令和3年度実績)

区分 人数	区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
事務局 5	延時間	19	74	24	48	48	40	31	57	73	71	39	52	48.0
	平均時間	3.8	14.8	4.8	9.6	9.6	8.0	6.2	11.4	14.6	14.2	7.8	10.4	9.6
消防 63	延時間	347	510	369	247	209	178	268	334	326	391	253	314	312.2
	平均時間	5.5	8.1	5.9	3.9	3.3	2.8	4.3	5.3	5.2	6.2	4.0	5.0	5.0

(令和4年度実績)

区分 人数	区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
事務局 5	延時間	23	67	20	26	24	51	63	54	83	101	57	38	50.6
	平均時間	4.6	13.4	4.0	5.2	4.8	10.2	12.6	10.8	16.6	20.2	11.4	7.6	10.1
消防 64	延時間	433	460	462	381	206	166	399	410	367	247	168	291	332.5
	平均時間	6.8	7.2	7.2	6.0	3.2	2.6	6.2	6.4	5.7	3.9	2.6	4.5	5.2

(令和5年度実績)

区分 人数	区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
事務局 5	延時間	48	70	12	18	18	51	49	45	105	67	55	41	48.3
	平均時間	9.6	14.0	2.4	3.6	3.6	10.2	9.8	9.0	21.0	13.4	11.0	8.2	9.7
消防 64	延時間	308	387	515	566	640	316	396	413	384	579	263	296	421.9
	平均時間	4.8	6.0	8.0	8.8	10.0	4.9	6.2	6.5	6.0	9.0	4.1	4.6	6.6

② 会計年度任用職員  
(令和3年度実績)

区分 人数	区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
事務局	延時間	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0.5
	1	平均時間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0
消防	延時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	1	平均時間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(令和4年度実績)

区分 人数	区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
事務局	延時間	0	7	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0.8
	1	平均時間	0.0	7.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
消防	延時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	1	平均時間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(令和5年度実績)

区分 人数	区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
事務局	延時間	6	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0.9
	1	平均時間	6.0	0.0	0.0	0.0	3.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
消防	延時間	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
	1	平均時間	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

イ 目標

【事務局】

時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ることとする。

【消防】

時間外勤務については、非番、週休等の署内研修や訓練、住民等からの講習依頼に際し、職場全体で勤務時間内での対応の検討を行い、時間外勤務の縮減に取り組むこととする。

(4) 各役職段階にある職員に占める性別職員の割合 (第4号及び第5号)

ア 現状

① 正規職員 (再任用職員を除く。)

区分	年度	消防長級		局長・次長級		課長級		副課長級		課長補佐・係長級		主査以下	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務局	令和3年度			100.0%						100.0%		66.7%	33.3%
	令和4年度			100.0%						100.0%		100.0%	
	令和5年度			100.0%				100.0%		100.0%		66.7%	33.3%
消防	令和3年度	100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%	
	令和4年度	100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%	
	令和5年度	100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		100.0%		97.8%	2.2%

② 会計年度任用職員

区分	年度	消防長級		局長・次長級		課長級		副課長級		課長補佐・係長級		主査以下	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務局	令和3年度											100.0%	
	令和4年度											100.0%	
	令和5年度											100.0%	
消防	令和3年度												100.0%
	令和4年度												100.0%
	令和5年度												100.0%

イ 目標

【事務局】

事務局の正規職員 (再任用職員を除く。) 6名のうち、2名は構成町からの派遣職員、4名はプロパー職員となっている。プロパー職員4名は全て男性職員であり、職員の採用は当面ないため、目標設定はしないこととする。

【消防】

国の総務省消防庁は、令和8年度当初までに全国の消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%まで引き上げることが共通目標としているが、消防の正規職員 (再任用職員を除く。) 75名のうち女性は1名で、採用から期間が浅く係長以上に必要な経験年数に達していないため、目標については主査以下のみとし、前「(1)職員全体に対する女性職員の割合」に掲げる目標と同じ3.5%とする。

(5) 育児休業、育児に関する休暇の状況（第6号及び第7号）

ア 現状

【育児休業の取得状況】（第6号）

① 正規職員（再任用職員を除く。）

区分	性別	年度	育児休業対象職員	育児休業取得職員	育児休業取得率
事務局	男	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	
	女	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	
消防	男	令和3年度	11	0	0.0%
		令和4年度	9	0	0.0%
		令和5年度	8	0	0.0%
	女	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	

② 会計年度任用職員

区分	性別	年度	育児休業対象職員	育児休業取得職員	育児休業取得率
事務局	男	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	
	女	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	
消防	男	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	
	女	令和3年度	0	0	
		令和4年度	0	0	
		令和5年度	0	0	

【配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況】（第7号）

① 正規職員（再任用職員を除く。）

区分	性別	年度	対象職員	取得職員	平均取得日数	取得率
事務局	配偶者 出産休暇	令和3年度	0	0	0	
		令和4年度	0	0	0	
		令和5年度	0	0	0	
	育児参加 のための 休暇	令和3年度	0	0	0	
		令和4年度	0	0	0	
		令和5年度	0	0	0	
消防	配偶者 出産休暇	令和3年度	2	1	2	50.0%
		令和4年度	1	1	2	100.0%
		令和5年度	4	3	1.7	75.0%
	育児参加 のための 休暇	令和3年度	17	0	0	0.0%
		令和4年度	17	1	1	5.9%
		令和5年度	21	2	2.5	9.5%

② 会計年度任用職員

区分	性別	年度	対象職員	取得職員	平均取得日数	取得率
事務局	配偶者 出産休暇	令和3年度	0	0	0	
		令和4年度	0	0	0	
		令和5年度	0	0	0	
	育児参加 のための 休暇	令和3年度	0	0	0	
		令和4年度	0	0	0	
		令和5年度	0	0	0	
消防	配偶者 出産休暇	令和3年度	0	0	0	
		令和4年度	0	0	0	
		令和5年度	0	0	0	
	育児参加 のための 休暇	令和3年度	0	0	0	
		令和4年度	0	0	0	
		令和5年度	0	0	0	

## イ 目標

### 【事務局】・【消防】

育児休業中の職員の定数除外や、育児に関する休暇等の制度の認知度が低いため、育児休業、休暇等の制度を周知するとともに、職場全体が制度を利用しやすい環境づくりを進めていく。

これらの取組により、配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率を100%に、育児参加のための特別休暇（養育及び看護）の取得率を30%以上と目標設定する。

※ 配偶者の出産に伴う特別休暇は、勤務時間等に関する規則第15条第1項第9号を、育児参加のための特別休暇（養育及び看護）は、勤務時間等に関する規則第15条第1項第10号及び第14号をいう。

### (6) ハラスメント対策の整備状況（第8号）

ハラスメント防止に関する要綱を定め、相談窓口や撲滅推進会議などにより対応している。また、定期的にセルフチェック、アンケート調査、職員研修を行い、引き続きハラスメントの撲滅に取り組んでいくこととする。

## 5 情報の公表

女性活躍推進法第21条に規定する情報の公表は、別紙1により年1回公表するものとする。

## 6 その他

本計画の策定にあたり、平成28年3月に策定した「美方郡広域事務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書」並びに、平成30年6月に策定した「美方広域消防本部における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画書」については廃止するものとする。

## 情報公表（女性活躍推進法第 21 条関係）

## 【事務局】

年度	女性職員の採用割合		職員一人当たりの 時間外勤務時間	育児休業取得率	配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇		公表日
平成 30 年度							
令和 元年度							
令和 2 年度							
令和 3 年度							
令和 4 年度							
令和 5 年度							

【消防】

年度	女性職員の採用割合		職員一人当たりの 時間外勤務時間	育児休業取得率	配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇		公表日
平成 30年度							
令和 元年度							
令和 2年度							
令和 3年度							
令和 4年度							
令和 5年度							