

# 特定事業主行動計画



令和5年7月  
佐賀広域消防局

## 特定事業主行動計画

佐賀広域消防局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、佐賀広域消防局長が策定する特定事業主行動計画です。

### 1 計画期間

本計画は、平成29年度から令和2年度までの4年間を前期計画期間とし、4年間の取組を踏まえた見直しを行い、令和4年度から令和7年度までの4年間を後期計画とします。

### 2 行動計画の目的

#### **（1）職員のワークライフバランスの推進**

職員一人ひとりが、仕事にやりがいや充実感を感じながら働くとともに、個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和を目指します。

#### **（2）女性が活躍できる職場づくり**

女性職員がその個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍できる職場の環境づくりを目指します。

### 3 計画の推進に向けた体制

本消防局では、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。

## 4 状況把握

法第19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第2条に基づき、本消防局において、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、次のとおり把握・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4年度】

	女 性	男 性	合 計	女性職員の割合
消防吏員	12人	408人	420人	2.9%
事務吏員	2人	0人	2人	100%
合 計	14人	408人	422人	3.3%

※ 佐賀市からの派遣職員及び再任用職員除く

#### ②各年度中に採用された職員（前年度採用試験合格者）

	女 性	男 性	合 計	女性職員の割合
令和 4年度	0人	10人	10人	0%
令和 3年度	2人	9人	11人	18%
令和 2年度	0人	7人	7人	0%
合 計	2人	26人	28人	7.1%

#### ③各年度の職員採用試験受験者数

	女 性	男 性	合 計	女性職員の割合
令和 4年度	8人	113人	121人	6.4%
令和 3年度	1人	124人	125人	0.8%
令和 2年度	9人	144人	153人	5.8%
合 計	18人	381人	399人	4.5%

(2) 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】

	女 性	男 性	全 体
人 数	14 人	408 人	422 人
継続勤務年数	10 年	17 年	17 年

※ 佐賀市からの派遣職員及び再任用職員除く

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

【令和4年度】

	毎日勤務者 時間外勤務総時間	毎日勤務者 平 均	隔日勤務者 時間外勤務総時間	隔日勤務者 平 均
4 月	657.8 時間	17.3 時間	3327 時間	9.4 時間
5 月	560.2 時間	14.7 時間	3014.1 時間	8.5 時間
6 月	496.1 時間	13.1 時間	3317.3 時間	9.4 時間
7 月	343.1 時間	9 時間	2721.8 時間	7.7 時間
8 月	399.4 時間	10.5 時間	2394.1 時間	6.8 時間
9 月	640.8 時間	16.9 時間	3260.6 時間	9.2 時間
10 月	829.3 時間	21.8 時間	3990.9 時間	11.3 時間
11 月	560.8 時間	14.8 時間	3435.8 時間	9.7 時間
12 月	419.4 時間	11 時間	2415.8 時間	6.8 時間
1 月	405.3 時間	10.7 時間	1800.1 時間	4.9 時間
2 月	326.9 時間	8.6 時間	1856.8 時間	5.1 時間
3 月	587.1 時間	15.5 時間	1453.3 時間	4 時間
	一月平均	15.5 時間	一月平均	7.7 時間

※ 災害に伴う時間外勤務を除く

(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年度】

	女 性	男 性	全 体
対象人数	0 人	37 人	37 人
割 合	0%	100%	100%

※ 佐賀市からの派遣職員を除く

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【令和4年度】

	全 体	女 性	女性職員の割合
副局長級	5 人	0 人	0%
課長級	32 人	0 人	0%
副課長級	65 人	1 人	1.5%
係長級	105 人	3 人	2.9%
係 員	215 人	10 人	4.6%
合 計	422 人	14 人	3.3%

※ 佐賀市からの派遣職員及び再任用職員を除く

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【令和4年度】

	女 性	男 性
対象人数	0 人	33 人
取得人数	0 人	3 人
取得率	0%	9.1%
平均取得日数	0 日	46 日

(7) 男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

【令和4年度】

対象人数	33 人
取得人数	26 人
取得率	78%
平均取得日数	5.8 日

## (8) 男女の給与の差異

【令和4年度】

職員区分	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)
任期の定めのない常勤職員	83.9%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.1%
全ての職員	83.2%

## 5 現状及び今後の目標

4 状況把握 において把握・分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

### (1) 女性消防吏員の採用拡大

#### 【現状と課題】

現在、当消防局には12名の消防吏員が在籍していますが、令和2年までの前期計画の目標であった3%以上には届かず、依然として女性消防吏員の割合は低い状況です。

その原因としては、職員採用試験の女性受験者数が、男性と比較して、かなり少ない状況であることが分析結果から分かります。

#### 【今後の目標】

先に掲げる目標の達成に向け、次に挙げる取組みを進めます。

**目標：令和7年度までに消防吏員に占める女性消防吏員の割合5.0%を目指す。**

- 取組：① 女性消防吏員の受験者を増やすため、現在参加している職業説明会等に女性職員を積極的に派遣し、ライフステージの変化とともに女性が生涯活躍できる職場であることをPRする。
- ② 採用試験の案内やポスター、ホームページに、女性職員の活躍する姿を掲載するなど、女性が受験しやすい環境を作り、女性受験者の拡大を図る。

- ③ 各種イベントや広報活動において、消防に対する「男性の職場」というイメージを、「女性が活躍する職場」に変えていく。

## (2) 時間外勤務の縮減と休暇取得の推進

### 【現状と課題】

時間外勤務縮減の指針に基づく意識改革、効率的な職務遂行を推進した結果、令和4年の後期目標に掲げていた20時間以下となりました。しかし、業務の多様化など、今後も業務量の増加が見込まれるため、職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からも、継続的な時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

また、年次休暇や、育児休業の取得を推進することにより、男女が共に仕事と生活を両立し、男性が育児や介護に積極的に参加できるような環境を整備することが必要です。

### 【今後の目標】

先に掲げる目標の達成に向け、次に挙げる取組みを進めます。

**目標： 毎日勤務者の時間外勤務時間20時間以下を継続する。**

**また、男性、女性ともに積極的に育児や介護に参加できるよう、休暇を年間16日以上取得しやすい環境づくりを行う。**

- 取組：① 職員は、常に「最小の経費で最大の効果を挙げる」ことを意識し、勤務時間内で仕事を終えるよう計画性を持つ。
- ② 各所属長は、ワークライフバランスの意識を持ち、定時退庁を促すとともに、年次休暇の取得促進を行い、取得しやすい環境を作る。
- ③ 毎週水曜日を「ノー残業デー」として、周知徹底を図り、積極的に退庁を促す。
- ④ 月に1日以上 of 計画的な年次休暇の取得を目標に、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図る。

**目標： 男性職員の育児休業取得率が50%以上となるよう意識改革を図り、男性が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を目指す。**

- 取組：① 職員向けにマニュアルを作成し、休業制度の周知を図る。
- ② 上司は、育児休業取得について積極的な取得を促すとともにスムーズな育休取得のサポートを行う。