

特定事業主行動計画



令和6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 条第 1 項に基づき、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 年間の前期計画期間とし、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 年間の後期計画とします。

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、個人の時間を持つ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5年度】

	女 性	男 性	合 計	女性職員の割合
消防吏員	13人	407人	420人	3.1%
事務吏員	2人	0人	2人	100%
合 計	15人	407人	422人	3.6%

※ 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5年度	1人	6人	7人	14.3%
令和4年度	0人	10人	10人	0%
令和3年度	2人	9人	11人	18.2%
合 計	3人	25人	28人	10.7%

③各年度の職員採用試験受験者数

	女 性	男 性	合 計	女性の割合
令和5年度	16人	255人	271人	5.9%
令和4年度	8人	113人	121人	6.6%
令和3年度	1人	124人	125人	0.8%
合 計	25人	492人	517人	4.8%

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

【令和5年4月1日現在】

	女性	男性	全体
人数	15人	407人	422人
継続勤務年数	11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5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	630時間	16.6時間	3731時間	10.6時間
5月	642時間	16.9時間	3674時間	10.4時間
6月	528時間	13.9時間	2528時間	7.2時間
7月	489時間	12.9時間	2514時間	7.1時間
8月	363時間	9.6時間	2699時間	7.7時間
9月	655時間	17.2時間	3155時間	9.0時間
10月	744時間	19.6時間	2995時間	8.5時間
11月	491時間	12.9時間	3077時間	8.7時間
12月	471時間	12.4時間	2549時間	7.2時間
1月	325時間	8.6時間	1185時間	3.4時間
2月	401時間	10.6時間	1674時間	4.8時間
3月	762時間	20.1時間	2167時間	6.2時間
	一月平均	15.5時間	一月平均	7.6時間

※ 災害に伴う時間外、休日及び夜間勤務を除く

(4) 休暇取得状況

【令和5年度】

休暇取得平均日数	17.2 日
----------	--------

※ 佐賀市からの派遣職員及び再任用職員除く

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

【令和5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

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【令和5年度】

	全 体	女 性	女性職員の割合	女性職員人数の 伸び率
副局長級	7 人	0 人	0%	0%
課長級	30 人	0 人	0%	0%
副課長級	70 人	1 人	1.4%	0%
係長級	105 人	3 人	2.9%	0%
係 員	210 人	11 人	5.2%	10.0%
合 計	422 人	15 人	3.6%	7.1%

※ 佐賀市からの派遣職員及び再任用職員を除く

※ 平成19年度から女性消防吏員を採用

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【令和5年度】

	女 性	男 性
対象人数	0人	30人
取得人数	0人	28人
取得率	0%	93.3%
平均取得日数	0日	16日
1週間以上の 育児休業取得率	—	78.6%

(8) 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5年度】

対象人数	30人
取得人数	29人
取得率	96.7%
平均取得日数	3.1日

(9) 男女の給与の差異

【令和5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	82.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.4%
全ての職員	78.9%

※ 性別で基本給及び手当の差はありません

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】

令和5年度女性消防吏員の割合は3.0%と低い状況が継続しています。しかし、目標に大きく近づくような上り幅ではないものの、現在は14名の女性消防吏員が在籍し、採用を継続しています。

佐賀広域消防局 職員定数の増加により割合での分析については変動があるものの、しっかりと分析し注視していきます。

課題としては、職員採用試験の女性受験者が男性受験者と比較すると著しく少ない状況が続いていることが挙げられます。

【今後の目標】

先に掲げる目標に向け、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、SNS等に、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、火災予防講話において、消防に対する認知度を向上させ、さらに消防に対する「男性の職場」というイメージを、「性別を問わず活躍することができる職場」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5年の目標に掲げていた毎日勤務者の時間外勤務時間20時間以下は達成できています。

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 日以上以上の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 1 週間以上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 上司は、育児休業取得について、個別の制度周知及び休業の取得意向の確認を行い、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。