

女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

令和3年4月
日田玖珠広域消防組合

日田玖珠広域消防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（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15条に基づき、日田玖珠広域消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍に関する状況把握及び分析

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条に基づく消防組合においての女性職員の職業生活における活躍に関する状況は次のとおりである。

(1) 状況把握

消防吏員 115名 うち女性3名（2.6%）

※令和2年10月1日現在

① 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年度採用分）

職 種	計	男 性	女 性	女性割合
消 防 職	1	1	0	0.0%
救急救命士職	3	1	2	66.6%
合 計	4	2	2	50.0%

令和2年度採用者に係る試験において、女性の応募者は5名、受験者は3名、合格者は2名となっている。

② 離職した職員の平均した継続勤務年数の差異（令和2年4月1日）

令和元年度退職者は6名。（うち男性5名、女性1名）

継続勤務年数は41年が1名、38年が1名、37年が1名、7年が1名（女性）、4年6か月が1名、3年が1名。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務の状況（令和元年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間数	10.3	14	10.5	11.7	13.1	11.1	9.8	10.4	7.5	6.9	5.7	8.6

- ④ 管理職の女性割合（令和2年10月1日現在）
 管理職員 7名中0名（0%）（消防吏員のみ）
 ※女性職員の採用は平成24年度から

- ⑤ 各役職段階の消防吏員の割合（令和2年10月1日現在）

職 種	男 性	女 性	計	女性割合
部長級 (消防監)	1	0	1	0.0%
課長級 (司令長)	6	0	6	0.0%
課長補佐級 (司令)	16	0	16	0.0%
係長級 (司令補)	11	0	11	0.0%
主任級 (士長)	10	0	10	0.0%
主事級 (副士長)	47	1	48	2.1%
主事補級 (消防士)	21	2	23	8.7%
計	112	3	115	2.6%

- ⑥ 男女別の育児休業取得・平均取得期間（令和2年中）
 男性職員 0人 女性職員 該当者無し

- 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率（令和2年中）

休暇名	取得率	平均取得日数
配偶者の出産（7日以内）	92%	3.3日
育児参加休暇（5日以内）	0%	0日

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組

女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

（1）女性消防吏員の採用

令和3年度までに女性消防吏員数を4名に増加させる。

令和3年4月1日付で女性職員1名採用を予定しており、合計4名となる。

令和3年度以降は4名を維持しつつ、採用試験で当消防組合の採用基準に適する女性受験者がいる場合は、適宜採用する。

(2) 男性職員の育児参加休暇の取得促進

出産補助休暇については令和2年中で92%の取得率であるが、育児参加休暇については取得率が3.3%であるため、取得率を向上させる。

4. 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組

3で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 女性消防吏員の採用

現状の採用広報では、女性受験者は少ない傾向にあるため、女性が活躍できる職場であることをわかりやすく募集概要等に掲載する。

企業説明会に当組合の女性消防吏員に同行してもらい、どういった仕事内容で女性も活躍できる職場であることの説明を行う。

(2) 男性職員の育児参加休暇の取得促進

休暇制度自体を知らない職員もいるため、取得促進に向けた周知等を徹底する。