

東近江行政組合 特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日

東近江行政組合管理者
東近江行政組合消防長

東近江行政組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代を担うこどもが健やかに生まれ育成される環境を、社会全体で整備することを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条」および女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定された「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）第19条」に基づき、東近江行政組合管理者及び東近江行政組合消防長が策定するものです。

本計画は、これまでの取組状況を踏まえつつ数値目標を見直し、さらなる推進を図るために改定するものです。

1. 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨に基づき、職員の仕事と子育ての両立を支援するとともに、女性職員がその能力を一層発揮できる職場環境の整備を図るため、必要な取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2. 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、社会情勢の変化、その他の状況に応じて適宜見直しを行うものとします。

3. 仕事と生活の調和及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等について

東近江行政組合では、組織全体で仕事と生活の調和の実現および女性職員の活躍を推進するため、総括管理課と総務課が中心となり、本計画の策定及び変更を行うとともに、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況について点検・評価を実施し、その結果を公表します。

4. 策定計画の状況把握及び現状の分析

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）第2条第1項第1号から第8号に掲げる事項について、それぞれ現状を把握し、改善すべき課題の分析を行いました。

また、次世代育成支援対策推進法に基づき、本組合における次世代育成支援対策として、特に重要と位置付けた超過勤務の縮減および休暇の取得の促進について、併せて状況を把握し分析を行いました。

(1) 【採用した職員に占める女性職員の割合】

現状の把握

当組合事務局の職員は、消防本部からの出向職員で構成されています。組織全体における女性職員の割合は 1.90% にとどまっており、全国共通の目標である 女性消防職員 5% に達していません。また、採用試験の受験者に占める女性の割合も 5%未満で推移しており、採用段階における女性比率の向上が課題となっています。

課題の分析

女性職員の割合を増やすためには、採用試験の受験者数の確保に取り組むだけでなく、採用後の定着支援が不可欠です。特に、若年層の女性職員が自身のキャリア形成について長期的な展望を持ち働き続けられるよう、職場全体でのバックアップ体制を強化する必要があります。

① 女性職員の割合

職員数の状況（令和6年4月1日現在）

	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
組合事務局	1人	7人	8人	12.50%
消防本部	5人	302人	307人	1.63%
合計	6人	309人	315人	1.90%

※ 組合事務局職員は、全て消防本部から出向している職員です。

② 採用した女性消防職員の割合

	女性職員	男性職員	合計	女性職員の割合
令和3年度	1人	13人	14人	7.14%
令和4年度	1人	9人	10人	10.00%
令和5年度	0人	13人	13人	0.00%
令和6年度	0人	9人	9人	0.00%

③ 消防職員採用試験受験者の女性の割合

	女性	男性	合計	女性の割合
令和3年度	1人	33人	34人	2.94%
令和4年度	0人	47人	47人	0.00%
令和5年度	1人	33人	34人	2.94%
令和6年度	1人	28人	29人	3.45%

(2) 【平均した継続勤務年数の男女の差異】

及び (3) 【管理職に占める女性の割合及び各役職段階に占める女性の割合】

現状の把握

平均継続勤務年数における男女差は3.1年で女性の平均継続勤務年数が長くなっています。女性職員の採用は平成26年度が最後となっていますが、男性職員は毎年採用されていることから、平均継続勤務年数に差が生じているものです。

管理職及び各役職への女性職員の登用については、管理職である課長補佐級の階級にある女性職員の勤続年数は22.0年であり、同階級にある男性職員の平均勤続年数は27.69年となっています。また、係長級の階級にある女性職員の勤続年数は24.0年であり、同階級にある男性職員の平均勤続年数は21.28年であることから、性別によって管理職および各役職への昇任が妨げられている状況は認められません。

課題の分析

今後も若年層の女性職員に対して計画的な研修や教育の機会を確保し、自身のキャリア形成について長期的な展望を持たせるような働きかけが必要です。

また、女性職員の管理職への登用を進めるためには、法令上の制限が及ばない範囲において、配属部署を限定することなく、女性職員が様々な業務の経験を積み、管理職として活躍できるよう今後も継続して、より幅広く様々な部署に配置していく必要があります。

① 平均した継続勤務年数の男女の差異

(組合全体) 令和6年4月1日現在

対象職員数		平均継続勤務年数	男女の差異
女性職員	6人	18.0年	3.1年
男性職員	309人	14.9年	
合計	315人	15.0年	

② 管理職に占める女性の割合及び各役職段階に占める女性の割合

(組合全体) 令和6年4月1日現在

役職または階級		職員数	女性職員数	割合	前年度からの伸び率
管理職	局長、消防長級 (次長、主監含)	7人	0人	0.00%	0.00%
	課長級 (署長、参事含)	19人	0人	0.00%	0.00%
	課長補佐級 (署長補佐、主幹含)	51人	1人	1.96%	0.00%
非管理職	係長級 (主査含)	64人	1人	1.56%	
	消防士長	67人	3人	4.48%	
	消防副士長	40人	1人	2.50%	
	消防士	61人	0人	0.00%	

(4) 【職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間】

現状の把握

年度当初に超過勤務時間が増加する傾向は見られるものの、月平均で見ると、著しく長時間の超過勤務が常態化している状況ではありません。

一方で、少人数ではあるものの、月間又は年間の超過勤務時間の上限を超えている職員が認められます。

課題の分析

組織全体としては、職員の家庭生活を大きく圧迫している状況ではありませんが、国全体で働き方改革が進められており、より効率的な業務遂行や担当する業務分担を見直すなど、超過勤務時間の縮減を進めていく必要があります。

① 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
組合事務局	13.4	7.7	9.4	12.3	9.0	7.6	
消防本部	8.1	10.0	9.8	10.6	7.7	9.7	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
	13.6	12.9	17.6	15.4	7.0	13.3	11.6
	13.6	9.9	8.7	8.9	8.0	7.9	9.4

② 超過勤務の上限を超えて勤務した延べ職員数

令和6年度	月45時間超の職員数	年360時間超の職員数
組合事務局	2	1
消防本部	6	0

(5) 【育児休業及び育児休暇等の取得状況】

現状の把握

育児休業制度は、職員が仕事と家庭生活を両立させるための重要な制度であり、当組合では男女問わず取得できる環境整備が進められてきました。令和5年度から男性職員の取得が増加し、現在では男女共に取得率が90%を超える高い水準となりました。

当組合は、育児と仕事の両立を支援することが、職場の働きやすさの向上や組織運営の安定につながるとの認識のもと、男性職員の育児休業取得促進に向けた取組を継続的に進めてきました。

これらの取組を通じて、育児休業は性別を問わず取得できる制度であるとの認識が職場に定着し、男性職員の育児休業取得率向上という成果につながったものと考えています。

課題の分析

男性職員の育児休業取得については、これまでの取組により一定の成果が見られることから、今後は育児休業取得を一過性の取組にとどめることなく、職場文化として定着させることが必要です。また、育児休業から復帰した職員は仕事と家庭生活の両立に大切な時期であることから、勤務形態、業務分担の配慮を行うなど、職場全体でサポートを行い、男女ともに安心して育児休業を取得できる環境づくりを進めていきます。

① 男女別の育児休業取得率（組合全体）

令和6年度	その年度中に新たに取得対象となった者の人数	取得者数	取得率	総申請日数	平均申請日数
男性	11人	10人	90.91%	767日	76.7日
女性	1人	1人	100.00%	1037日	1037.0日
合計	12人	11人	91.67%	1804日	164.0日

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率と平均取得日数

令和6年度	取得対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
出産休暇	11人	11人	100.00%	2.9日
育児休暇	11人	9人	81.82%	4.3日

③ 配偶者出産休暇及び育児休暇の取得日数の分布状況

令和6年度	1日	2日	3日	4日	5日
出産休暇	0	1	10		
育児休暇	1	0	1	0	7

(6) 【セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況】

- ① セクハラ等の発生に備え、一元化した通報、相談窓口を設置しています。
- ② ハラスメント等の対策を検討する「ハラスメント等撲滅推進会議」を設置しており、年2回会議を開催、消防長から所属長に対しハラスメント防止のメッセージを伝えると共に、職員へ視聴覚教材等を活用した研修を実施しています。

(7) 【職員の給与の男女の差異】

現状の把握

消防本部における男女の給与総額には、概ね10%程度の差異が認められる。主な要因として、以下の点が考えられます。

①育児休業の取得・復職時期による年間給与総額の変動

年度途中で育児休業に入った職員、または年度途中で復職した職員がいる場合、勤務期間の違いにより年間給与総額に差が生じています

②配属部署の違いに伴う手当額の差

育児休業から復職した女性職員の多くは事務部門に配属されています。一方、男性職員の多くは災害対応に従事する警防部門に所属しており、災害出動に伴う特殊勤務手当や休日勤務手当等の支給額に差が生じています。このことが総給与額の差異に影響しています。

③組合事務局における勤続年数・役職の違い

組合事務局では、比較対象となる女性職員に比べ、男性職員の勤続年数および役職が高い場合が多く、これが給与差の主な要因となっています。

課題の分析

同一部署に配属され、かつ勤続年数や役職が概ね同じである場合、給与条例等に基づき支給額は同等となるため、男女の差異はほとんど発生しません。

しかし、育児等に携わる職員については、ライフスタイルや家庭状況に応じて配属先を配慮していく必要があるため、警防部門と事務部門の手当額の違いが給与差として表れる可能性があります。

	職員区分	組合事務局	消防本部
令和6年度	任期の定めのない常勤職員	96.2%	90.7%
	任期の定めのない常勤職員以外の職員	104.6%	—
	全ての職員	77.6%	92.0%

4. 女性職員の活躍推進に向けた目標と取り組み

分析した結果に基づき女性職員の活躍に向けて、次の目標を掲げ取り組みます。

目標1

令和12年度の採用試験における女性受験者の割合を10%以上に引き上げ、女性消防職員の増員を図ると共に、採用された女性消防職員が職場に定着できる環境整備に取り組みます。

取り組み

- ① 高校や大学の職業説明会に積極的に参加し、その際には女性消防職員を派遣する等、消防は女性も活躍できる職場であることを積極的にPRするとともに、組合ホームページやSNSを通じて広報に取り組みます。
- ② 職場見学会を企画し、消防職員を目指す女性に職場環境や職務内容を直接見てもらい、安心して働ける職場であることへの理解を深め、受験者数の拡大を図ります。

目標2

令和12年度まで男女を問わず育児休業取得率90%以上の水準を維持します。

取り組み

- ① 育児休業は性別を問わず取得できる制度であるとの認識を職場に定着させるため、更なる環境整備を進めていきます。
- ② 育児休業を取得した職員が安心して復帰できるよう、職場全体で子育てや家庭の役割を果たすことに対する理解や支援を行い、職員が安心して職場復帰できる環境づくりを進めていきます。
- ③ 男性職員に育児に係る休業、休暇制度について分かり易く説明する場を設けます。

目標3

女性の健康上の特性に配慮した働きやすい職場環境の整備を推進します。

取り組み

- ① 女性の健康上の特性（月経、妊娠・出産、更年期等）に配慮し、体調不良時において年次有給休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、必要に応じて業務内容や勤務体制の調整を行います。
- ② 女性特有の健康課題について相談しやすい環境を整備するため、産業医等への相談体制の周知や、職員に対して理解促進に向けた情報提供を行います。
- ③ 交替制勤務を含む勤務形態においても、女性職員が安心して継続的に働くことができるよう、職場内の相互理解を促進し、健康上の特性に配慮した柔軟な対応に努めます。