

## 第二次鹿児島市消防局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1日  
令和4年4月1日改正

鹿児島市消防局長

第二次鹿児島市消防局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「第二次行動計画」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、鹿児島市消防局長が策定する特定事業主行動計画である。

### I 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

女性活躍推進法は平成28年度から令和7年度までの時限立法であるが、「次世代育成育成支援対策推進法」に基づく第二次鹿児島市消防局職員子育て支援行動計画の期間と合わせて、令和6年度までの4年間を計画期間とする。

### II 女性の活躍の推進に向けた体制整備等

本市消防局では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課人事係が、第二次行動計画の策定、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の点検、評価等を行う。

### III 本市の現状と課題分析

#### 1. 採用

- 令和元年度中、採用した職員の女性吏員の割合は、0%である。（表1-1）
- 正規女性吏員の割合はR2.4.1時点で、1.8%と、H27.4.1よりも0.2ポイント上昇している。（表1-2）
- 年代別で見ると、R2.4.1時点で、20代、30代の女性職員の割合は、それぞれ4.4%、2.4%である。（表1-2）

◆表1-1 採用者に占める女性吏員の割合（令和元年度）

新規採用者	うち女性	女性割合	(参考) H26年度
8	0	0%	0%

◆表 1-2 正規職員に占める女性割合

① 年度別推移 (各年4月1日現在)

	消防吏員数	
	人数 ※( )は女性	女性吏員割合
H27	499 (8)	1.6%
H28	501 (8)	1.6%
H29	502 (8)	1.6%
H30	503 (9)	1.8%
R1	504 (9)	1.8%
R2	507 (9)	1.8%

② 年代別

	女性割合		
	H27.4.1	R2.4.1	増減
10代	0%	0.0%	0.0%
20代	5%	4.4%	-0.6%
30代	0%	2.4%	2.4%
40代	0%	0.0%	0.0%
50代	0%	0.0%	0.0%
60代	0%	0.0%	0.0%
総計	1.6%	1.8%	0.2%

【課題分析】

- ・ 平成27年度から令和2年度において、採用した女性吏員は1人で、0.2ポイントの上昇であるが、2%の目標は達成されていない。

2. 就業継続及び仕事と家庭の両立

(1) 離職率

- 令和元年度の離職率は、男性0.2%、女性0%であった。(表2-1)
- 平成27年度から令和元年度まで、女性の離職者はいない。(表2-1)

◆表 2-1 離職率の推移

	4.1 現在職員数			離職者数			離職率		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
H27	491	8	499	1	0	1	0.2%	0.0%	0.2%
H28	493	8	501	2	0	2	0.4%	0.0%	0.4%
H29	494	8	502	6	0	6	1.2%	0.0%	1.2%
H30	494	9	503	1	0	1	0.2%	0.0%	0.2%
R1	495	9	504	1	0	1	0.2%	0.0%	0.2%

◆表 2-2 離職した職員に占める年代別男女別割合 (5歳ごと)

(令和元年度)

	離職者数		割合	
	男	女	男性割合	女性割合
19歳以下	0	0	0.0%	0.0%
20～24歳	0	0	0.0%	0.0%
25歳～29歳	0	0	0.0%	0.0%
30歳～34歳	1	0	100.0%	0.0%
35歳～39歳	0	0	0.0%	0.0%
40歳～44歳	0	0	0.0%	0.0%
45歳～49歳	0	0	0.0%	0.0%
50歳～54歳	0	0	0.0%	0.0%
55歳～59歳	0	0	0.0%	0.0%
60歳以上	0	0	0.0%	0.0%

※令和元年度離職者1人

【課題分析】

- ・ 平成27年度から令和元年度まで、男性の離職者は11人で、女性の離職者はいない。離職理由は、出身地の消防本部や市役所に転職する場合と健康面の理由であった。引き続き、ワークライフバランスを推進して働きやすい職場環境作りを進める必要がある。

(2) 育児休業取得率等

- 育児休業取得率については、女性は100%を達成しているが、男性は、平成27年度から令和元年度において、いずれも5%を下回っている。(表3-1)
- 育児休業の取得期間の分布状況をみると、男性の取得者はなく、女性は「2年以上2年半未満」、「2年半以上」が、いずれも50%であった。(表3-2)
- 男性の配偶者出産休暇等の取得率については、平成27年度から令和元年度において、いずれも100%であった。(表4-1)
- 男性の配偶者出産休暇等を5日以上取得した職員は、令和元年度において、100%であった。(表4-2)

◆表3-1 男女別の育児休業取得率（平成27年度～令和元年度）

	男性	女性	全体
H27	0.0% (0/49)	100% (1/1)	2.0% (1/50)
H28	3.2% (1/31)	- (0/0)	3.2% (1/31)
H29	2.0% (1/49)	100% (1/1)	4.0% (2/50)
H30	4.9% (2/41)	- (0/0)	4.9% (2/41)
R1	0.0% (0/40)	100% (2/2)	4.8% (2/42)

◆表3-2 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年度）

区分			男	女
内 訳	半年未満	5日未満	0.0%	0.0%
		5日以上2週間未満	0.0%	
		2週間以上1月未満	0.0%	
		1月以上半年未満	0.0%	
	半年以上1年未満		0.0%	0.0%
	1年以上1年半未満		0.0%	0.0%
	1年半以上2年未満		0.0%	0.0%
	2年以上2年半未満		0.0%	50.0%
2年半以上		0.0%	50.0%	

◆表4-1 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率の推移

H27	100.0%	(49/49)
H28	100.0%	(31/31)
H29	100.0%	(49/49)
H30	100.0%	(41/41)
R1	100.0%	(40/40)

◆表4-2 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇合計取得日数の分布状況

(令和元年度)

内 訳	3日未満	0.0%
	3日以上5日未満	0.0%
	5日以上	100.0%

(参考) 男性の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得上限・・・7日

**【課題分析】**

- ・ 男性の配偶者出産休暇等取得率は、100%を達成しているが、男性の育児休業取得率が低いため、子育て支援行動計画に掲げた各種取組を行っていく必要がある。

(3) 時間外勤務

- 一人あたりの月平均時間外勤務は全体で11.1時間/人で、時間外勤務が月45時間を超えた職員数は、45人で、延べ69人であった。(表5)
- 月ごとの実績をみると、もっとも多かったのは7月で平均時間数が18.2時間/人で、月45時間超職員数が20人を超えている。(7月が多くなっているのは、災害対応によるものと考えられる。)(表5)

◆表5 各月ごとの平均超過勤務時間数及び超過上限(月45時間)を超えた職員数(管理職以外)

(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	計
平均時間数	11.4	12.1	9.3	18.2	9.3	8.5	9.5	9.7	11.7	13.3	9.0	11.1	11.1
45時間超職員数	8	9	1	22	0	0	3	1	1	3	2	19	69

**【課題分析】**

- ・ 時間外勤務については、子育て支援行動計画で、月45時間を超えた職員を令和6年度までに、70人に減らす数値目標を掲げ、時間外縮減に対する取組を進めており、今後、様々な視点からの取組が必要である。

(4) 登用

- 管理的地位に占める女性吏員の割合（R2.4.1時点）は0%である。（表6）
- 各役職段階に占める女性吏員の割合をみると、3年度前と比較して一番伸び率が大きかったのは、一般職で0.4ポイントであった。（表7）

◆表6 管理的地位に占める女性吏員の割合推移

（各年度4月1日現在）

	管理職数	男性吏員		女性吏員	
		人数	割合	人数	割合
H27	27	27	100%	0	0.0%
H28	27	27	100%	0	0.0%
H29	28	28	100%	0	0.0%
H30	29	29	100%	0	0.0%
R1	33	33	100%	0	0.0%
R2	33	33	100%	0	0.0%

◆表7 各役職段階に占める女性吏員の割合（平成29年度→令和2年度）

	H29.4.1時点			3年度前との差
	職員数	うち女性	女性割合	
局長	1	0	0.0%	—
部長級 （次長・参事）	2	0	0.0%	—
課長 （署長・課長）	6	0	0.0%	—
主幹 （副署長・主幹）	19	0	0.0%	—
係長 （係長・隊長）	26	0	0.0%	—
専門員	16	0	0.0%	—
主査 （副隊長・主査）	59	0	0.0%	—
一般職 （小隊長・主任・隊員・係員）	373	8	2.1%	0.4ポイント
計	502	8	1.6%	0.2ポイント

【課題分析】

- ・ 女性吏員の勤務年数が11年以下であることから、現在のところ女性管理職の登用はない。今後も女性吏員が働きやすい職場環境づくりが必要である。

#### IV 数値目標および目標を達成するための取組及び実施時期

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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令（令和元年12月27日 内閣府令第51号。以下、「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、次のとおり数値目標を設定し、それぞれの数値目標の達成に向け、取組みを実施する。

##### 1. 女性に対する職業生活に関する機会の提供

目標：令和6年度までに消防吏員に占める女性吏員の割合を令和2年度の実績（1.8%）より、1.2%引き上げ、3%以上にする。

###### 【主な取組内容】

- ① 女性吏員の受験者数を増やすために、PR用動画等をホームページで公開するなどし、消防の魅力や業務内容を積極的に市民に発信する。
- ② 大学等での説明会のほか、救急講習や防火訓練等を通して、女性吏員の活動や消防業務に関心を持ってもらうために、情報発信を行う。
- ③ 就業意識の向上と消防業務に対する理解を深めてもらうために、消防署などの施設を利用し、職場体験会を実施する。

##### 2. 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(1) 男性職員の育児休業等の取得率 ※第二次鹿児島市消防局職員子育て支援行動計画より

目標：男性職員の育児休業取得率について、令和6年度までに80%にするよう努める。  
女性職員においては、100%の現状を維持するよう努める。

目標：子どもが生まれた男性職員の「出産付添及び男性職員の育児参加のための特別休暇」の取得率について、100%の現状を維持するよう努める。

###### 【主な取組内容】

- ① 職員から子の出生予定の報告があった場合、上司は相談等の機会を設け、育児休業の取得や育児参加への意向確認を行うとともに、積極的な働きかけを行う。
- ② 育児支援ハンドブック等を制度の改正等にあわせて随時更新し、育児休業等の取得手続や共済組合等の経済的支援等について、妊娠中の職員や配偶者を有する職員をはじめ、各職場への周知を徹底する。
- ③ 育児休業の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組み事例等をまとめ、職員に情報提供を行う。
- ④ 育児休業を取得した職員に育児について体験談を話していただく機会を設ける。
- ⑤ 育児休業中の収入を具体的にイメージできるようにする。
- ⑥ 育児休業や部分休業の取得申出があった場合は、必要に応じ、業務分担の見直し

を行う。

(2) 時間外勤務 ※第二次鹿児島市消防局職員子育て支援行動計画より

目標：時間外勤務時間が月45時間を超えた職員数について、令和6年度までに、計画開始前5か年度（平成27年度～令和元年度）の平均に比べて10%減少の達成に努める。

【主な取組内容】

- ① 管理職員が職員に早めの退庁を呼びかけるとともに、自ら率先して退庁するなど、職員が定時に退庁しやすい環境づくりを推進する。
- ② 毎日勤務者については、仕事と生活の調和を推進し、効率的な業務運営や総労働時間の短縮等を図れるよう、時差出勤制度を活用するとともに、週休日等の確保に努める。

(3) 年次休暇の取得 ※第二次鹿児島市消防局職員子育て支援行動計画より

目標：年次休暇の平均取得日数について、令和6年度までに、計画開始前5か年度（平成27年度～令和元年度）の平均に比べて10%増加の達成に努める。

目標：年次休暇の取得日数について、令和6年度までに、年8日以上取得した職員の割合を100%にするよう努める。

【主な取組内容】

- ① 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、可能な限り相互応援ができる体制を整備する。
- ② 年次休暇を利用した長期間（1週間程度）の休暇の取得促進を図る。