

大阪南消防組合 特定事業主行動計画

令和 6 年 4 月
大阪南消防組合

目次

I はじめに	1
II 総論	2
1 目的	2
2 計画期間	2
3 基本方針	2
4 行動計画の周知および公表	2
III 策定計画の状況把握、課題分析および目標設定	3
1 採用した職員および在職職員に占める女性職員の割合	3
2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異	5
3 職員 1 人あたりの各月ごとの時間外勤務時間	6
4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	7
5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	7
6 男女別の育児休業取得率および 男女別の育児休業の取得期間の分布状況	8
7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率および それぞれの休暇の合計取得日数の分布状況	10
8 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	12
9 職員の年次有給休暇の平均取得日数の状況	12

I はじめに

大阪南消防組合特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)は、次代を担う子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)」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)」に基づき、大阪南消防局長が策定するものです。

令和6年1月、柏原市、富田林市、河内長野市、羽曳野市、藤井寺市、太子町、河南町および千早赤阪村の8市町村が一部事務組合を構成し、大阪南消防組合を設立しました。また令和6年4月1日から、柏原羽曳野藤井寺消防組合消防本部、富田林市消防本部および河内長野市消防本部が消防広域化し大阪南消防局として消防業務の運用を開始いたしました。

広域化以前の各消防本部においては、性別にかかわらずすべての消防職員が個性と能力を存分に発揮するとともに、女性職員の採用や登用、男性職員の子育て支援に取り組んできました。一方で、消防庁が数値目標として掲げる「全職員に占める女性職員の割合を令和8年度までに5%に引き上げる。」ことについては、女性職員は増加しているものの、目標達成は難しい状況です。これらの現状を踏まえ、男女関係なくすべての職員がいそいそと働ける職場環境を整備していくことを目的として、新たな計画を策定します。

令和6年4月1日

大阪南消防局長

II 総論

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条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第19条により、職員の仕事と子育ての両立並びに女性職員がより能力を発揮できる職場環境の実現に向けた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

令和6年4月1日から令和13年3月31日までの7年間を計画期間とし、社会情勢の変化に対応するため必要に応じて見直しを実施します。

3 基本方針

本計画では、仕事と生活の調和推進と女性職員の活躍に向けて、特に重要とされる項目に関して状況を把握し、改善すべき事業について分析を行い、分析結果に基づいて目標と取り組み内容を設定することとします。

4 本計画の周知および公表

- (1) 本計画および本計画に基づく措置の実施状況について、前年度の取組状況や目標に対する実績等を集計し、年1回組合ホームページで公表します。
- (2) 本計画に基づく措置の実施状況から、それぞれの取組による効果を点検し、次期計画の策定に反映させます。

Ⅲ 策定計画の状況把握、課題分析および目標設定

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号まで掲げる事項について、それぞれ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に対して、目標を次のように定めます。ただし、第2号に掲げる事項については、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異をもってこれに代えるものとします。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づいた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します。

※ 各表における令和6年3月31日以前の統計データ数値は、消防広域化以前の柏原羽曳野藤井寺消防組合消防本部、富田林市消防本部および河内長野市消防本部の数値を合算した数値です。ただし、7「男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率およびそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況」については、各消防本部によって付与日数が異なるため、別に示します。

1 採用した職員および在籍職員に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
職員採用数	22名	14名	24名
女性受験者数	15名	16名	2名
女性採用者数	4名	1名	2名
女性採用者の割合	18.1%	7.1%	8.3%

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
在籍職員数	554名	561名	573名
女性職員数	9名	10名	12名
女性職員の割合	1.6%	1.8%	2.1%

(各年度4月1日時点)

《現状把握・課題分析》

「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討報告書」において、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を令和8年度当初までに「5%」に引き上げる目標が設定されました。令和6年4月1日現在の職員数で算定すると、合計29人の女性職員が必要となります。女性職員の割合は微増しているものの、目標数には17人不足しており、目標達成は非常に厳しい状況です。

現在在籍している女性消防吏員は現場の最前線で活躍している一方で、ライフイベントにあわせて柔軟に働いている職員もいることから、引き続き、より女性が働きやすい環境を整備していくとともに、消防吏員採用応募において、女性の応募者数を増やしてことが課題と考えます。

目標

毎年度1～2名以上の女性の採用を目標とし、女性職員の割合を在籍職員数の5%以上とする。

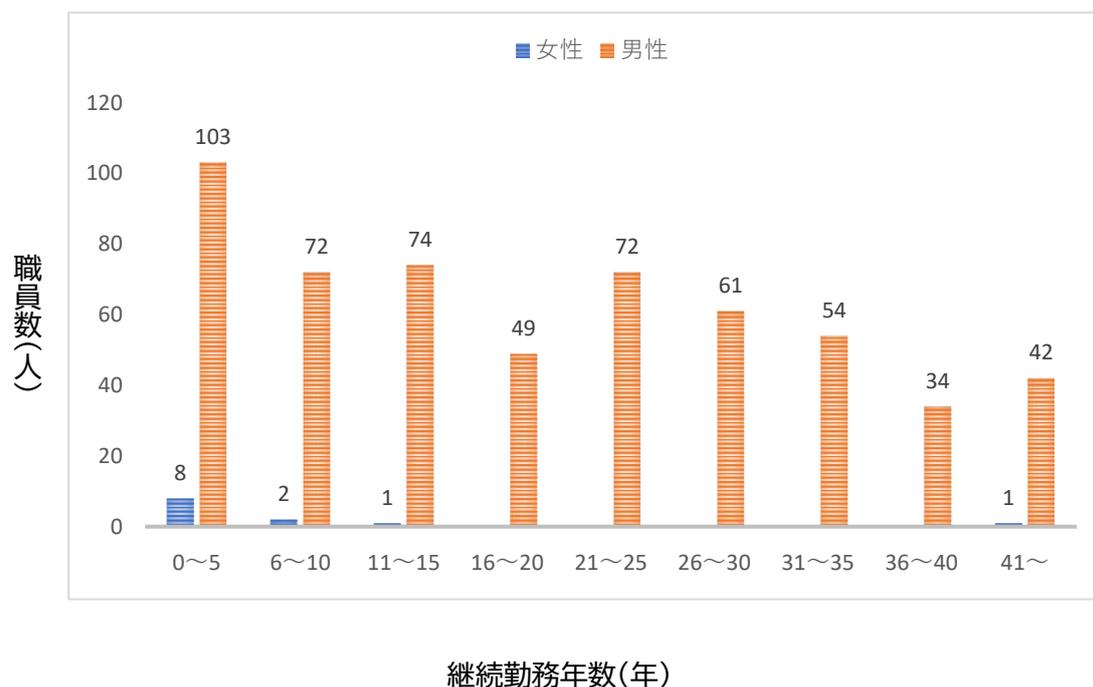
《取組内容》

- 職員採用時において女性の応募者が増えるよう、高等学校、大学校、各種専門学校および就職説明会等において積極的に広報活動を行います。
- 女子学生等を対象とした職業説明会(ワンデイ・インターンシップ)を活用し、本組合の魅力を伝えます。
- 構成市町村の中学生等の職業体験を実施する際に、魅力ある職場をアピールします。
- 各種催物やSNS等の広報活動を介して、女性消防職員の活躍を発信します。

2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

		継続勤務年数	平均年齢
男	性	19.6 年	40.6 歳
女	性	7.5 年	28.9 歳
男 女 差 異		12.1 年	11.7 歳

(令和6年4月1日時点)



《現状把握・課題分析》

令和6年4月1日現在の継続勤務年数は、女性が男性よりも12.1年短くなっています。これは、全女性職員12人中、継続勤務年数が5年以内の女性職員が8人であるため、本計画を推進することにより、将来的にこの差は縮まるものと考えています。

3 職員1人あたりの各月ごとの時間外勤務時間(令和5年度)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
時間外勤務 (時間)	8.1	10.2	12.7	13.5	10.4	9.4	
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均
時間外勤務 (時間)	8.3	10.3	10.3	10.3	9.1	8.9	10.1

《現状把握・課題分析》

本組合の交代制勤務職員については、消防業務の特殊性を考えると時間外勤務はやむを得ない部分がありますが、研修や緊急時の交代要員として毎日勤務職員を活用するなど効率の良い人員配置に努めています。

毎日勤務者については、それぞれの課において、仕事量に偏りがいないか「人事評価」等でチェックを行い、問題が発生すればその都度是正を図っています。

目標

時間外勤務時間の縮減を進める。

《取組内容》

- 所属長は、職場全体の業務の進捗状況に気を配り、時間外勤務を命令する際には当該時間外勤務が臨時かつやむを得ない勤務かどうかを判断し適切な命令に努めます。
- 所属長は率先垂範して定時退庁し、部下に時間外勤務をさせないように努めます。
- 職員一人ひとりが業務の効率化を念頭に置き、時間外勤務を縮減できるよう計画的に仕事を進めます。
- 毎日勤務者にあっては、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、メリハリを付けて仕事に取り組むことで公務能率を向上させるとともに、定時で退庁するように周知徹底します。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管 理 職 員 数	う ち 女 性 職 員 数	女 性 割 合
152名	0名	0%

(令和6年4月1日現在)

◀現状把握・課題分析▶

継続勤務年数が5年以内の女性職員が8人であるため、本計画を推進することにより、将来的には管理的地位にある女性職員が増加するものと考えています。

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	役 職 別 職 員 数	う ち 女 性 職 員 数	女 性 割 合
部 長 級	7	0	-
次 長 級	7	0	-
課 長 級	43	0	-
課長補佐級	92	0	-
係 長	88	1	1.1%
主 査	29	0	-
主 任	33	1	3.0%
係 員	274	10	3.6%

(令和6年4月1日時点)

◀現状把握・課題分析▶

継続勤務年数が5年以内の女性職員が8人であるため、本計画を推進することにより、将来的には上位の役職の女性職員の割合は増加するものと考えています。

このことから、女性職員の採用を最優先として取り組みます。

6 男女別の育児休業取得率および男女別の育児休業の取得期間の分布状況

男女別	項目	H30度	R1度	R2度	R3度	R4度	R5度
女性職員	取得者数	—	—	—	—	2/2	—
	取得率	—	—	—	—	100%	—
	取得期間	—	—	—	—	1年以上 2年未満	—
男性職員	取得者数	0/36	0/25	0/29	1/29	2/38	1/32
	取得率	0%	0%	0%	3.4%	5.2%	3.1%
	取得期間	—	—	—	1日以上 2週間未満(1)	1日以上 2週間未満(1) 2週間以上 1カ月未満(1)	2週間以上 1カ月未満(1)

※取得者数については、「育児休業取得者数/当該年度に新たに取得可能となった職員数」を表しています。

＜現状把握・課題分析＞

女性職員の育児休業率は取得が可能となった年度においては100%となっていますが、男性職員の育児休業取得率については、令和3年度以降、取得率が微増しているものの、政府の目標値とは大きな乖離があります。

男性職員の育児休業取得者が少ない背景として、男性職員の育児休業取得に関する理解や認識不足、自己の長期休暇による職場への負担増に対する後ろめたさのほか、育児休暇を効率的に取得していること、隔日勤務者については、長期休暇を取得しなくても、非番日や週休日に育児参加ができているなどの理由が考えられます。

今後は、育児休業を取得することによる業務分担や人員配置を考慮し、取得する職員が育児と仕事の両立が図られ、育児休業を取得しやすい環境を整備していくことが課題となります。

目標

令和12年までに男性職員の育児休業取得率を85%とする。

《取組内容》

- 育児休業制度について、すべての職員に向けて庁内広報と理解に努めます。
- 所属長は、育児休業取得の申出があった場合、必要に応じ、業務分担や人員配置の見直しを行い、又は応援体制を整えます。
- 育児休業中の職員に対して、庁内において配布される重要な通知文書やその他の情報については、電子メールや郵便等により提供します。
- 育児休業後に復帰するポジション、勤務地および勤務時間に関して、取得者の納得感が向上するよう取り組みます。
- 育児休業中の職員の業務を代替する職員の心身の健康について配慮します。

7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率およびそれぞれの休暇の合計
取得日数の分布状況

大阪南消防組合の職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年条例第1号)で定める特別有給休暇取得日数の範囲については、配偶者(事実婚含む。)の出産休暇については3日の範囲内、配偶者の出産に伴う育児参加休暇については5日の範囲内と定められています。

次に示す令和5年度中の特別有給休暇取得日数等については、広域化前の各消防本部においてそれぞれ付与日数が異なるため、別に表で示します。

(1) 柏原羽曳野藤井寺消防組合消防本部

○ 配偶者出産件数(令和5年度中) 14件

※ 配偶者(事実婚を含む。)の出産 …3日の範囲内

※ 配偶者の出産に伴う育児参加休暇 …5日の範囲内

	取得件数	配偶者出産件数 に対する取得率	取得日数	休暇取得件数の内、条例 で定める休暇取得日数の 範囲に対する取得率
配偶者出産休暇 取得状況	14件	100%	38日	90.4%
育児参加休暇 取得状況	6件	42.8%	23日	76.6%

(2) 富田林市消防本部

○ 配偶者出産件数(令和5年度中) 9件

※ 配偶者(事実婚を含む。)の出産 …2日の範囲内

※ 配偶者の出産に伴う育児参加休暇 …5日の範囲内

	取得件数	配偶者出産件数 に対する取得率	取得日数	休暇取得件数の内、条例 で定める休暇取得日数の 範囲に対する取得率
配偶者出産休暇 取得状況	7件	77.8%	14日	100%
育児参加休暇 取得状況	7件	77.8%	27日	77.1%

(3) 河内長野市消防本部

○ 配偶者出産件数(令和5年度中) 9件

※ 配偶者(事実婚を含む。)の出産 …5日の範囲内

※ 配偶者の出産に伴う育児参加休暇 …5日の範囲内

	取得件数	配偶者出産件数 に対する取得率	取得日数	休暇取得件数の内、条例 で定める休暇取得日数の 範囲に対する取得率
配偶者出産休暇 取得状況	5件	55.6%	22日	88.0%
育児参加休暇 取得状況	2件	22.2%	10日	100%

《現状把握・課題分析》

配偶者出産休暇は、職員に広く周知されていることもあり、取得率は高くなっていますが、署所によってばらつきがあります。

育児参加休暇は配偶者出産休暇と比較すると、低い取得率となっています。

目標

男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とする。

男性職員の育児参加休暇の取得率を100%とする。

《取組内容》

- 配偶者出産休暇および育児参加休暇について、職員に向けて庁内広報に努めます。
- 育児参加休暇の取得に対する男性職員の気兼ねを払拭し、安心して育児参加休暇を取得できるよう、所属長を中心とした職場全体での雰囲気作りを促進します。

8 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- 職員がハラスメントの予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう、職員研修を実施します。
- ハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員に周知します。
- 所属長面談や個人面談、さらに職員アンケートなどあらゆる方策によりハラスメントの芽を摘み、職員個人を尊重し、働きやすい環境づくりを徹底します。

9 職員の年次有給休暇の平均取得日数の状況

	令和3年	令和4年	令和5年
交代制勤務職員	12.1日	11.9日	13.9日
毎日勤務職員	10.1日	10.0日	11.2日
平均取得日数	11.2日	11.2日	12.8日

《現状把握・課題分析》

広域化前の組織において、過去3年間の年次有給休暇取得平均日数は年10日以上となっています。

交代制勤務職員と毎日勤務職員の取得率を比較すると、毎日勤務職員の取得日数が低くなっています。

休暇を積極的に取得することで、職員自身がリフレッシュするだけでなく、地域の行事や活動に参加することで、新たな発見や多様な価値観に触れることができ、公私ともにプラスの効果があると考えます。

目標

勤務体系に関係なく、年次有給休暇の平均取得日数を年10日以上とする。

《取組内容》

- 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員に取得を促します。
- 各職場において年間の業務計画を周知するなど、休暇の計画が立てやすいよう配慮し、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。