

唐津市消防における  
女性職員の活躍の推進に  
関する特定事業主行動計画  
(中間評価及び後期数値目標)



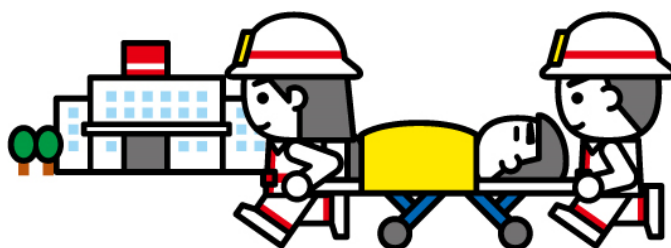
2017 年度～2019 年度 平成 29 年度から令和元年度までの評価

2020 年度～2025 年度 令和 2 年度から令和 7 年度までの計画

唐 津 市 消 防 本 部

## 目 次

|                                           |      |
|-------------------------------------------|------|
| 中間評価の目的                                   | …1   |
| 唐津市消防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          | …2   |
| 1 目的                                      | …2   |
| 2 本計画の指針となるもの                             | …2   |
| 3 計画期間                                    | …2   |
| 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等                     | …2   |
| 5 女性職員の活躍に向けた状況把握、課題分析                    | …3・4 |
| 6 平成29年5月に策定した(前期計画)数値目標の<br>達成状況及び取り組み内容 | …5   |
| 7 後期計画及び数値目標                              | …6   |
| 数値目標について                                  | …7   |



## 中間評価の目的

唐津市消防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は、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いて唐津市特定事業主行動計画（第2次）の下位計画として、平成29年5月に唐津市消防長が策定しました。

今回の中間評価については、目標項目の達成状況や、取り組み状況を評価するとともに、その課題を明らかにして本計画の後期の目標及び取り組みに反映させることを目的としています。

後期計画においても、子ども達の健やかな育成及び女性の職業生活における活躍について、男性職員も女性職員も、また子どものいる人もいない人も、自分自身にかかわることとして捉え、この計画を着実に進めていきたいと考えます。

職場全体で仕事と子育ての両立を支えていくことを目指し、職員本人だけでなく、家族ともこの計画を共有し、積極的に取り組んで参ります。



# 唐津市消防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 (中間評価及び後期計画)

令和2年4月

唐津市消防長

唐津市消防（以下「消防」という。）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、消防長が策定する特定事業主行動計画です。

## 1 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、個人の時間を持てる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。

## 2 本計画の指針となるもの

- (1) 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15条
- (2) 唐津市特定事業主行動計画（第2次）（平成28年4月1日一部改正）
- (3) 唐津市特定事業主行動計画（第2次・中間評価）（令和2年）

## 3 計画期間

令和2年度から令和7年度末までの6年間を後期計画とします。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- (1) 消防では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成について、点検・評価を行い公表します。
- (2) 必要に応じて職員に対し、女性の職業生活における活躍の推進を図るための職場環境の整備に関するアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

## 5 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、課題分析

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年内閣府令法律第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、消防において、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を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するための数値目標とそれを達成するための具体的な取り組みを次のとおり定めました。

### ① 総消防職員数における女性消防職員の割合(平成31年4月1日)

| 男性(人) | 女性(人) | 女性職員の割合 (%) |
|-------|-------|-------------|
| 176   | 4     | 2.2         |

※唐津市消防職員の条例定数は、182人です。

### ② 女性消防職員の採用割合・受験者の女性割合(平成31年4月1日)

| 職種   | 採用者数 |    |      | 受験者数 |    |      |
|------|------|----|------|------|----|------|
|      | 男性   | 女性 | 女性割合 | 男性   | 女性 | 女性割合 |
| 消防吏員 | 3人   | 1人 | 25%  | 38人  | 2人 | 5%   |

※平成30年度に実施した職員採用試験です。

また、平成29年度は消防職の採用試験は実施しておりません。

### ③ 平均した継続勤務年数の男女差（平成31年4月1日）

| 対象職員(人) |     |     | 男女別平均した勤務年数（年） |      |     |
|---------|-----|-----|----------------|------|-----|
| 女性      | 男性  | 合計  | 女性             | 男性   | 男女差 |
| 4       | 176 | 180 | 6.5            | 14.8 | 8.3 |

女性消防職員については、採用後の離職者はいません。

### ④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日）

| 管理的地位にある職員（人） |      |    | 女性職員の割合 (%) |
|---------------|------|----|-------------|
| 男性職員          | 女性職員 | 合計 |             |
| 9             | 0    | 9  | 0           |

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合（平成31年4月1日）

| 区分    | 役職                  | 職員数<br>(人) | 女性職員数<br>(人) | 女性職員の割合<br>(%) |
|-------|---------------------|------------|--------------|----------------|
| 管理職   | 消防長<br>(部長級)        | 1          | 0            | 0              |
|       | 副消防長・消防署長<br>(副部長級) | 2          | 0            | 0              |
|       | 課長・消防副署長<br>(課長級)   | 6          | 0            | 0              |
| 管理職以外 | 副課長 (副課長級)          | 0          | 0            | 0              |
|       | 係 長                 | 32         | 0            | 0              |
|       | 主 査                 | 33         | 1            | 2.9            |
|       | 副主査                 | 56         | 1            | 1.8            |
|       | 職 員                 | 46         | 2            | 4.1            |
| 合計    |                     | 176        | 4            | 2.2            |

⑥ 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（令和元年）

| 対象者  | 対象者数<br>(人) | 取得者<br>(人) | 取得率<br>(%) | 平均取得期間<br>(か月) |
|------|-------------|------------|------------|----------------|
| 男性職員 | 10          | 0          | 0          | 0              |
| 女性職員 | —           | —          | —          | —              |

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得状況（令和元年）

| 休暇種別    | 対象者数<br>(人) | 取得者<br>(人) | 取得率<br>(%) | 平均取得期間<br>(日) |
|---------|-------------|------------|------------|---------------|
| 配偶者出産休暇 | 10          | 10         | 100        | 3             |
| 育児参加休暇  | 10          | 0          | 0          | 0             |

※配偶者出産休暇：配偶者が出産する場合で、3日以内で必要と認める期間

※育児参加休暇：配偶者の出産に係る子または、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、出産前後8週間の期間内における5日以内の期間



## 7 平成29年5月に策定した数値目標達成状況及び取り組み内容(前期計画)

### 【数値目標 1】

- ・平成 31 年度までに消防職員に占める女性職員の割合を 2.0%(4 人)とします。
- ・採用試験(消防職)の受験者に占める女性の割合、10%を目指します。

### 【中間評価】

- ・令和元年度において、女性消防職員の割合は、2.2%となっており達成しています。
- ・採用試験(消防職)の受験者に占める女性の割合の数値目標は達成できていません。公安職合同説明会等を継続的に開催し、消防業務の魅力を伝えていきます。

### 『取り組み内容』

自衛隊、佐賀県警察、海上保安庁とともに公安職合同職業説明会を開催しました。

### 【数値目標 2】

- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とします。
- ・男性職員の育児参加休暇の取得率を20%とします。
- ・育児休業の取得率を男性5%、女性職員100%(現状維持)とします。

### 【中間評価】

- ・男性職員の配偶者出産休暇の取得率は100%となり、目標を達成しています。
- ・男性職員の育児参加休暇の取得率は0%でした。目標は達成できていません。
- ・男性職員の育児休業の取得率は、0%でした。目標達成できていません。女性職員については、育児休業取得該当者はいませんでした。

### 『取り組み内容』

配偶者の出産を控えている男性職員に対し、管理職員から育児参加のための休暇等の活用について説明をしました。



## 6 女性職員の活躍推進に向けた目標 (令和2年度～令和7年度末までの後期計画)

総務省消防庁は、「消防全体として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、令和8年(2026年)4月までに5%に引き上げることを共通目標とする」としています。

唐津市消防では、定年退職予定者が令和7年度末までに5人と少ないため、総務省消防庁が示す計画期間内での目標達成は厳しい現状です。

唐津市消防でも総務省消防庁が示す数値目標に近づけるよう女性受験者の拡大のためPR活動をしていきます。

また、女性管理職の登用については、管理職適齢年齢における女性消防吏員が、いないため計画期間内での登用は難しい状況です。

職場全体で、子育て中の職員が安心して制度を利用できるよう令和7年度末まで「配偶者出産休暇及び育児参加休暇」の認知度を100%にすることを目指し、休暇取得に向けて一層取得の促進を図ります。



## 《数値目標》

□令和8年度までに消防職員に占める女性職員の割合を令和元年度実績2.2%(4人)から0.5%引き上げ、2.7%以上(5人)とします。

□採用試験(消防職)の受験者に占める女性の割合、10%を目指します。



目標達成年度：令和7年度

### 取り組み

・女性の受験者を増やすため女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただけるよう、女性職員が活躍している姿を魅力ある広報活動を積極的に行い、女性の採用試験受験者数を拡大させる取り組みを行います。

・女性職員及び男性職員が積極的に家庭生活(家事・育児(妊娠・出産)・介護)に関与出来るように、それぞれのライフステージに即した休業や休暇の制度など、積極的に周知します。

## 《数値目標》

□男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とします。

□男性職員の育児参加休暇の取得率を20%とします。

□育児休業の取得率を、男性職員5%、女性職員100%(現状維持)とします。



目標達成年度：令和7年度

### 取り組み

・消防は職業柄、強い責任感や使命感が影響し、男性職員が育児休業や育児に関する休暇を取得する慣例がないこと。また、休暇を取得することによる職場への負担等を考慮して取得しづらい環境であると考え、職員が子育てや家庭の役割を果たすことができるよう理解し支援できる組織風土を醸成し、積極的に育児休業等の制度について周知し、活用を促すことにより、職員の家庭生活への参画を図ります。



唐津市消防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(中間評価)

発 行：令和2年4月  
発行者：唐津市消防本部

編集：唐津市消防本部 消防総務課  
〒847-0861 唐津市二夕子 3-2-46  
TEL：0955-72-4147  
FAX：0955-74-0119  
Mail:shoubousoumu@city.karatsu.lg.jp