

甲賀広域行政組合特定事業主行動計画

令和8年3月24日

甲賀広域行政組合管理者

甲賀広域行政組合消防本部消防長

甲賀広域行政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19条に基づき、甲賀広域行政組合管理者及び消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

本組合においては、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間で特定事業主行動計画（第1次）として策定し、5年ごとに見直しを図りつつ計画を推進してきました。

今回、新たに特定事業主行動計画（第2次）として令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間における計画を策定します。また、期間内に本計画の変更が必要な場合には、適宜見直しを行うものとします。

2. 計画推進

総務課及び消防総務課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について検証し、計画を推進します。

3. 分析及び目標

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（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、状況を把握し、数値目標を設定するための分析を行いました。

①職員の男女の給与の額の差異

管理者部局（総務・衛生）

職員区分	R4年度	R5年度	R6年度
常勤職員	103.9%	106.5%	113.2%

消防部局（消防職員）

職員区分	R4年度	R5年度	R6年度
常勤職員	80.8%	77.1%	85.9%

状況把握・課題分析

管理者部局では女性は管理職員のみであることから全体で見ると比較的高い給与になっています。消防部局においては女性の給与額が低くなっていますが、これはいくつかの構造的要因によって生じていると整理できます。特に大きいのは以下の4点です。

- 1 女性の年齢構成が若年層に偏っていること（勤続年数の差）
- 2 女性の管理職比率が低いこと（給料、管理職手当の差）
- 3 家族構成の違いによるもの（扶養手当、期末手当）
- 4 育児に係る勤務制限（部分休業取得、時間外勤務の制限）

これらが複合的に作用し、結果として女性の給与が低くなっていると考えられます。

②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理者部局（総務・衛生）

	R5年4月	R6年4月	R7年4月
（女性）	1人	1人	1人
（男性）	10人	10人	12人
女性割合	9.09%	9.09%	7.69%

消防部局（消防職員）

	R5年4月	R6年4月	R7年4月
（女性）	1人	1人	1人
（男性）	44人	48人	50人
女性割合	2.22%	2.04%	1.96%

状況把握・課題分析

女性管理職比率の低さは、昇任制度の運用によるものではなく、組織構造や人員構成に起因する複数の要因が重なって生じていると考えられます。

まず、管理職全体の女性職員比率は3～4%と低く、管理職候補となる女性の母数がそもそも不足しているところです。特に消防部局においては、女性職員が若年層に集中しており、管理職に必要な経験年数や職務経験を積んだ女性が現時点で存在しないことから、女性管理職が生まれにくい状況です。

以上のことから、女性管理職比率の低さは、

- 1 女性職員の母数の少なさ
- 2 女性の年齢構成の偏り

といった構造的要因が主因であり、これらが複合的に作用した結果として現れているものと考えます。

③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（再任用は含まない。）

管理者部局（総務・衛生）

	R4年4月	R5年4月	R6年4月	R7年4月	伸び率 (R7-R4)
部長・次長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	0%	0%	0%	20%	20%
課長補佐級	33.3%	20%	20%	0%	-33.3%
係長級	0%	0%	0%	0%	0%
主査・主任級	0%	0%	0%	0%	0%
係員	0%	0%	0%	0%	0%

消防部局（消防職員）

	R4年4月	R5年4月	R6年4月	R7年4月	伸び率 (R7-R4)
部長・次長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	5.56%	5.56%	4.35%	4.35%	-1.21%
課長補佐級	0%	0%	0%	0%	0%
係長級	0%	0%	2.04%	1.92%	1.92%
主査・主任級	4.08%	6.25%	5.13%	5.13%	1.05%
係員	4.92%	5.08%	4.62%	6.35%	1.43%

状況把握・課題分析

管理者部局においては、職員の昇格を反映したものとなります。

消防部局では、係員、主査・主任級、係長級といった若年・中堅層において女性割合がわずかながら着実に増加しており、将来の管理職候補となる層が徐々に形成されつつある状況であると考えられます。

④採用した職員に占める女性職員の割合（キャリアリターン採用は除く。）

管理者部局（総務・衛生）

	R5年4月	R6年4月	R7年4月
（女性）	採用なし	採用なし	採用なし
（男性）	採用なし	採用なし	採用なし
女性割合	—	—	—

消防部局（消防職員）

	R5年4月	R6年4月	R7年4月
（女性）	1人	0人	1人
（男性）	6人	21人	6人
女性割合	14.29%	0%	14.29%

職員に占める女性職員の割合（出向等は元に属する。再任用を含み会計年度任用職員は含まない。）

管理者部局（総務・衛生）

人数	R5年4月			R6年4月			R7年4月		
	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計
総務	1	5	6	1	8	9	1	10	11
衛生	0	28	28	0	22	22	0	18	18
合計	1	33	34	1	30	31	1	28	29

女性割合

総務	16.7%	11.1%	9.1%
衛生	0%	0%	0%
全体	2.9%	3.2%	3.4%

消防部局（消防職員）

人数	R5年4月			R6年4月			R7年4月		
	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計
消防吏員	5	196	201	5	195	200	6	196	202
事務吏員	2	0	2	2	0	2	2	0	2
合計	7	196	203	7	195	202	8	196	204

女性割合

消防吏員	2.5%	2.5%	3%
事務吏員	100%	100%	100%
全体	3.4%	3.5%	3.9%

状況把握・課題分析

管理者部局では新規採用を行っていません。

消防部局では採用した職員における女性職員が直近では1人あるいは0人であり、男性職員に比べて低い状況です。これは女性応募者自体が少ないことが大きく影響しているものであり、採用制度に起因する問題ではないと考えられます。

⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメント防止及び排除に関する規程を制定するとともに、令和6年度から新たに外部の相談窓口を設置し専門の相談員を配置している。また、各種ハラスメントに関する知識や事例等を学ぶ職員研修を実施している。

状況把握・課題分析

職員研修を通じてハラスメントに関する知識の習得や防止意識の向上に取り組んでおり、制度面の整備が進んでいますが、相談しやすい環境づくりと防止意識の浸透が今後の課題であると考えます。

⑥平均継続勤務年数の男女の差異

管理者部局（総務・衛生）

	R5年4月	R6年4月	R7年4月
(女性)	29.00年	30.00年	31.00年
(男性)	23.41年	24.41年	25.41年
差異 (女-男)	5.59年	5.59年	5.59年

消防部局（消防職員）

	R5年4月	R6年4月	R7年4月
(女性)	9.43年	10.43年	10.00年
(男性)	17.38年	16.95年	17.01年
差異 (女-男)	-7.95年	-6.52年	-7.01年

状況把握・課題分析

管理者部局では新規採用を行っていないものの現行職員がそのまま継続勤務している状況です。

消防部局では、男性の平均継続勤務年数が約17年で推移する一方、女性は約9～10年にとどまり、毎年度概ね7年の差が生じています。これは、女性職員が若年層に偏り母数も少ないことから平均値が低く出ているものであり、女性の年齢構成と人数の少なさに起因する構造的な差であるものと考えます。

⑦男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

管理者部局（総務・衛生）

	取得期間	R4年度	R5年度	R6年度
(女性)		該当なし	該当なし	該当なし
	1月以下	— %	— %	— %
	1月超 6月以下	— %	— %	— %
	6月超 2年以下	— %	— %	— %
(男性)		該当なし	該当なし	該当なし
	1月以下	— %	— %	— %
	1月超 6月以下	— %	— %	— %
	6月超 2年以下	— %	— %	— %

消防部局（消防職員）

	取得期間	R4年度	R5年度	R6年度
(女性)		該当なし	100 %	100 %
	1月以下	— %	0 %	0 %
	1月超 6月以下	— %	0 %	0 %
	6月超 2年以下	— %	100 %	100 %
(男性)		8.33 %	9.09 %	9.09 %
	1月以下	100 %	0 %	100 %
	1月超 6月以下	0 %	100 %	0 %
	6月超 2年以下	0 %	0 %	0 %

状況把握・課題分析

管理者部局においては該当者がいないため分析対象外です。

消防部局における育児休業の取得状況を見ると、女性は5年度、6年度ともに育児休業を取得しており、いずれも取得期間は1年超と長期の取得が定着しています。一方、男性は4年度から6年度まで毎年度取得者がいるものの、取得率は8～9%程度にとどまり、取得期間は1月以下又は1月超6月以下と短期間に集中しています。

このことから、女性は出産後に長期の育児休業を取得する運用が定着している一方、男性は取得率が低く、取得期間も短期に偏っている状況が見られ、勤務体制や人員配置の制約等が男性の取得を抑制している可能性が考えられます。

⑧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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

管理者部局（総務・衛生）

		R4年分	R5年分	R6年分
配偶者出産休暇の取得率		該当なし	100%	該当なし
育児参加休暇の取得率		該当なし	0%	該当なし
配偶者出産休暇 及び 育児参加休暇の 合計取得日数の 状況	5日以下	-	100%	-
	5日超	-	0%	-

消防部局（消防職員）

		R4年分	R5年分	R6年分
配偶者出産休暇の取得率		76.92%	36.36%	81.82%
育児参加休暇の取得率		23.08%	18.18%	36.36%
配偶者出産休暇 及び 育児参加休暇の 合計取得日数の 状況	5日以下	72.73%	100%	77.78%
	5日超	27.27%	0%	22.22%

※配偶者出産休暇（期間内に3日まで）

妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間において、勤務しないことが相当であると認められるとき

※育児参加休暇（期間内に5日まで）

妻が出産する場合に、出産予定日の8週間前から産後1年までの間において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育のため勤務しないことが相当であるとき

状況把握・課題分析

管理者部局では、該当した年度に配偶者出産休暇は全員が取得した一方、育児参加休暇の取得は見られず、取得日数も5日以下にとどまっています。

消防部局では、配偶者出産休暇の取得率は年度により変動があるものの一定程度確保されている一方、育児参加休暇の取得率は低く、いずれの年度も取得日数は短期間に集中しています。

これらの状況から、男性職員の育児関連休暇は取得率・取得期間ともに限定的であり、特に育児参加休暇の取得が進んでいないことが課題となります。消防職特有の勤務体制や代替要員確保の難しさが、長期取得を妨げる構造的要因となっている可能性が考えられます。

⑨職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

管理者部局（総務・衛生）

	R4年度		R5年度		R6年度	
（女性）	該当なし	－	該当なし	－	該当なし	－
（男性）	2.94時間	2人	2.69時間	0人	2.40時間	0人

消防部局（消防職員）

	R4年度		R5年度		R6年度	
（女性）	5.15時間	0人	6.51時間	0人	11.94時間	0人
（男性）	7.27時間	0人	10.92時間	15人	11.30時間	12人

※R5年度の15人中14人は、能登半島地震における緊急消防援助隊活動及びその支援に伴う超過勤務。

※R6年度の12人は、能登半島豪雨における緊急消防援助隊活動及びその支援に伴う超過勤務。

状況把握・課題分析

管理者部局では男性の平均超過勤務時間は毎年度2～3時間台で推移し、月45時間を超えた職員は4年度の2名のみで、その後は発生していません。

消防部局では、女性は毎年度5～12時間程度で推移し、超過勤務上限を超えた職員は発生していません。一方、男性は平均7～11時間台で推移し、5年度に15名、6年度に12名が月45時間を超えています。これらの超過勤務者の大半は、能登半島地震や豪雨災害に伴う緊急消防援助隊活動に伴う特例的な超過勤務によるものとなります。

以上から、通常業務における超過勤務は概ね抑制されているものの、消防部局では大規模災害対応時に超過勤務が集中しやすい構造的課題があり、平時と災害時の勤務負担の差が大きい点が課題であると考えられます。

上記①～⑨の状況把握・課題分析により、本組合として次の目標を設定します。

管理者部局：目標

令和12年度末までに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を100%とし、その合計取得日数を5日超とします。併せて、育児休業取得率を100%、取得期間は1月超を100%とします。

消防部局：目標

- ① 令和13年度当初までに女性職員の割合を4.8%、女性消防吏員の割合を4%以上となるよう受験者の確保に努めます（想定として3人以上の女性職員の採用を目指します）。
- ② 令和12年度末までに男性職員の育児休業取得率を30%とし、取得期間1月超を80%とします。あわせて、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80%とし、その合計取得日数を5日超とします。

4. 目標達成に向けた取組

管理者部局

子を養育する職員に対して休暇制度等を周知するとともに、育児休業取得時の業務の応援体制

の整備に努め、制度が利用可能な職員に制度の利用を勧めます。

消防部局

(1) 女性消防職員（消防吏員）採用試験受験者の確保

女性が活躍できる職場環境であることを広く周知するため、本組合ホームページや、本消防本部発行の広報紙に、現職の女性職員のメッセージを取り入れるなど、女性消防職員のPRを積極的に行います。また、職業説明会等に女性消防職員を派遣し、消防業務のやりがいや魅力等について生の声を届けるなど、女性が応募しやすい募集活動に努めるとともに、採用試験に参加しやすい環境を整備し、受験者数の確保に努めます。

(2) 育児休暇取得環境の整備

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要不可欠です。そのためには、職員に育児休業等の制度を周知するとともに、育児に関する休暇の制度が利用しやすい職場環境にする必要があります。育児休暇取得時の業務の応援体制の整備に努め、制度が利用可能な職員に制度の利用を勧めます。

5. おわりに

女性活躍を推進するためには、性別を問わず、職場で働く全ての職員の意識改革が必要です。本計画を周知し実施することにより女性が働きやすく、ますます活躍できる職場環境づくりに職員一人ひとりが取り組むとともに、本計画の進捗状況を常に確認することが必要です。本計画に基づき、与えられた課題に職員が一丸となって向き合い、女性職員が活躍できる環境づくりに努めます。

女性職員の数が増え、活躍の場が増えていけば、職場に変革をもたらし、消防・防災体制の向上につながると考えます。