

宇城広域連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（第3期）

令和8年4月1日

宇城広域連合事務局長

宇城広域連合消防本部消防長

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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条に基づく特定事業主行動計画であり、女性職員の活躍の推進と仕事と子育ての両立を推進することを目的とする。

2 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

3 計画の対象

対象は、構成市町からの派遣職員、宇城広域連合事務局及び消防本部に所属する職員とし、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員は対象外とする。

4 実施状況の把握及び公表

各年度の実施状況を把握し、その結果及び女性の職業選択に資する情報等をホームページ上で公表する。

5 状況把握と分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項及び内閣府令第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、分析を行った。※事務局はプロパー職員の数値のみ掲載

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合
(事務局)

項目	年度	採用者数			
		男性	女性	合計	うち女性
女性職員の採用割合	R 2	0	1	1	100%
	R 3	1	0	1	0%
	R 4	0	0	0	0%
	R 5	0	0	0	0%
	R 6	1	0	1	0%

【分析】採用者が少なく、差異は見られない。

(消防本部)

項目	年度	採用者数			
		男性	女性	合計	うち女性
女性職員の採用割合	R 2	6	0	6	0%
	R 3	9	1	10	10%
	R 4	3	0	3	0%
	R 5	5	0	5	0%
	R 6	4	0	4	0%

【分析】R 2 から R 6 にかけて、女性職員の採用割合は 0～10%で推移しており、全体として低い水準にとどまっている。採用者数が少ない年度は割合が変動しやすいものの、複数年度にわたり女性採用がほとんど見られない状況が続いていることから、女性の応募者数や採用機会の確保に課題があると考えられる。今後は、採用広報の工夫や働きやすい職場環境の発信などを通じて、女性の応募促進につながる取組を継続していくことが重要である。

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
(事務局)

項目	年度	採用試験受験者数			
		男性	女性	合計	うち女性
採用試験受験者の 女性の割合	R 2	2	2	4	50%
	R 3	3	2	5	40%
	R 4	0	0	0	0%
	R 5	1	0	1	0%
	R 6	6	8	14	57.1%

【分析】全体的に受験者が少なく、差異は見られない。今後は受験者数を増やす取り組みを進め、女性の割合の向上に努める。

(消防本部)

項目	年度	採用試験受験者数			
		男性	女性	合計	うち女性
採用試験受験者の 女性の割合	R 2	32	0	32	0%
	R 3	46	4	50	8.0%
	R 4	37	4	41	7.3%
	R 5	32	0	32	0%
	R 6	15	0	15	0%

【分析】女性割合はR 3、R 4で一時的に7～8%台を示したものの、全体としては極めて低い水準で推移している。特にR 5、R 6では女性受験者がゼロとなっており、採用試験の受験段階で既に男女差が生じていることが明らかである。この状況は、職種イメージや情報発信の方法、募集対象へのリーチ不足など、受験前の段階に課題がある可能性を示唆している。女性の応募意欲を高めるための広報戦略や、働き方、キャリア形成に関する情報提供の充実が必要である。

(3) 職員に占める女性の割合
(事務局)

項目	年度	職員数		
		全職員	うち女性	女性割合
職員の女性割合	R 2	26	6	23.1%
	R 3	25	6	24.0%
	R 4	25	6	24.0%
	R 5	22	5	22.7%
	R 6	29	5	17.2%

【分析】 女性の数は低い数値が続いている。

(消防本部)

項目	年度	職員数		
		全職員	うち女性	女性割合
職員の女性割合	R 2	152	3	2.0%
	R 3	156	4	2.6%
	R 4	159	4	2.5%
	R 5	158	4	2.5%
	R 6	157	4	2.5%

【分析】 R 2 ～ R 6 の女性職員割合は2.0～2.6%の範囲で推移しており、全体として大きな変動は見られない。採用試験の選考過程において男女差はなく、公平な選考が行われているものの、募集年度によって応募者数や採用者数に男女差が生じることから、結果として女性割合が伸びにくい状況が続いている。また、女性職員数が少ないため、年度ごとの増減が割合に大きく影響しやすく、長期的に見ても女性割合の上昇が緩やかになっている点が課題である。

(4) 離職率の男女の差異

(事務局)

項目	年度	離職者数					
		男性	離職率	算出式	女性	離職率	算出式
離職率の男 女の差異	R 2	0人	0.0%	0人/20人	0人	0.0%	0人/6人
	R 3	0人	0.0%	0人/19人	0人	0.0%	0人/6人
	R 4	0人	0.0%	0人/19人	1人	16.7%	1人/6人
	R 5	0人	0.0%	0人/17人	0人	0.0%	0人/5人
	R 6	0人	0.0%	0人/18人	1人	20.0%	1人/5人

【分析】離職率は低く、差異は見られない。離職理由を分析し、健康で長く働くことができる職場環境の整備に努める。

(消防本部)

項目	年度	離職者数					
		男性	離職率	算出式	女性	離職率	算出式
離職率の男 女の差異	R 2	0人	0.0%	0人/149人	0人	0.0%	0人/3人
	R 3	0人	0.0%	0人/153人	0人	0.0%	0人/3人
	R 4	4人	2.6%	4人/155人	0人	0.0%	0人/4人
	R 5	1人	0.6%	1人/154人	0人	0.0%	0人/4人
	R 6	2人	1.3%	2人/153人	0人	0.0%	0人/4人

【分析】5年間を通じて女性の離職者は発生しておらず、離職率は0%で安定している。一方、男性については年度により離職者が発生しており、R 4で2.6%、R 6で1.3%など、一定の離職が見られる。女性職員数が少ないため統計的な変動が表れにくい点は考慮すべきであるが、離職が男性に偏って発生している可能性が示唆される。職場環境や業務負担の状況を把握し、男女ともに継続勤務しやすい体制づくりを進める必要がある。

(5) 男女別の育児休業取得率

(事務局)

項目	年度	育児休業取得者数					
		男性	取得率	算出式	女性	取得率	算出式
男女別の 育児休業 取得率	R 2	0人	0.0%	0人/0人	0人	0.0%	0人/0人
	R 3	0人	0.0%	0人/1人	0人	0.0%	0人/0人
	R 4	0人	0.0%	0人/1人	0人	0.0%	0人/0人
	R 5	0人	0.0%	0人/0人	1人	100.0%	1人/1人
	R 6	0人	0.0%	0人/0人	2人	100.0%	2人/2人

【分析】女性職員は100%に達しているが、男性職員の取得は無い。男性の育児参加は、女性活躍推進の重要な要素であり、また、次世代育成支援の推進においても重要課題である。

(消防本部)

項目	年度	育児休業取得者数					
		男性	取得率	算出式	女性	取得率	算出式
男女別の 育児休業 取得率	R 2	0人	0.0%	0人/16人	1人	100.0%	1人/1人
	R 3	0人	0.0%	0人/13人	0人	0.0%	0人/0人
	R 4	0人	0.0%	0人/7人	0人	0.0%	0人/0人
	R 5	11人	68.8%	11人/16人	1人	100.0%	1人/1人
	R 6	4人	66.7%	4人/6人	0人	0.0%	0人/0人

【分析】R 2 から R 4 までは男性の育児休業取得率が0%で推移しており、取得しにくい職場環境や制度周知の不足が課題であったと考えられる。R 5 以降は取得率が大幅に向上し、R 6 も高水準を維持している。これは、産後パパ育休制度の創設や育休の分割取得、育児休業取得状況の公表義務化などの法改正により、男性が育児休業を利用しやすくなったことも影響していると考えられる。女性は、対象者がいる年度では取得率100%で推移しており、制度利用は安定している。

(6) 男性職員の配偶者出産育児及び育児参加のための休暇取得率
(事務局)

項目	年度	配偶者の出産に伴う休暇取得率		
		男性	取得率	算出式
男性の配偶者出産に伴う休暇取得率	R 2	0 人	0.0%	0 人/ 0 人
	R 3	1 人	100.0%	1 人/ 1 人
	R 4	1 人	100.0%	1 人/ 1 人
	R 5	0 人	0.0%	0 人/ 0 人
	R 6	0 人	0.0%	0 人/ 0 人

【分析】取得率は100%に達している。引き続き、取得しやすい職場環境づくりに取り組む。

(消防本部)

項目	年度	配偶者の出産に伴う休暇取得率		
		男性	取得率	算出式
男性の配偶者出産に伴う休暇取得率	R 2	12人	75.0%	12人/16人
	R 3	10人	76.9%	10人/13人
	R 4	7 人	77.8%	7 人/ 9 人
	R 5	13人	81.2%	13人/16人
	R 6	4 人	66.7%	4 人/ 6 人

【分析】男性の配偶者出産に伴う休暇取得率は、R 2 から R 5 にかけて75%前後から80%台へと緩やかに上昇しており、制度が概ね安定して利用されてきたことがうかがえる。R 6 は66.7%とやや低下しているが、対象者数が少ないため個別事情の影響が大きいと考えられる。全体としては高い取得率で推移しており、男性の育児参加を促す社会的機運や制度整備の進展が一定の後押しとなっていると評価できる。

(7) 各役職段階の職員割合（令和6年度）
（事務局）

	部長級	次長級	課長級	管理職計	課長補佐級	係長級	役付職員計	参事主事級	技術長	主任技術員	合計
職員数(人)	0	0	1	1	0	2	2	16	3	7	29
男性職員数(人)	0	0	1	1	0	2	2	12	3	6	24
女性職員数(人)	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	5
全男性職員に占める各役職段階の男性職員割合(%)	0	0	4.2	4.2	0	8.3	8.3	50	12.5	25	100
全女性職員に占める各役職段階の女性職員割合(%)	0	0	0	0	0	0	0	80	0	20	100
各役職段階に占める男性職員の割合(%)	0	0	100	100	0	100	100	75	100	85.7	-
各役職段階に占める女性職員の割合(%)	0	0	0	0	0	0	0	25	0	14.3	-

【分析】管理職に占める女性の割合は低い数値となっている。女性職員が自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備する必要がある。

(消防本部)

	消防監	消防司令長	消防司令	消防司令補	消防士長	消防副士長	消防士	合計
職 員 数 (人)	1	5	26	25	58	25	17	157
男性職員数 (人)	1	5	26	24	57	24	16	153
女性職員数 (人)	0	0	0	1	1	1	1	4
全男性職員に占める各階級の男性職員割合 (%)	0.7	3.3	17.0	15.7	37.3	15.7	10.5	100
全女性職員に占める各階級の女性職員割合 (%)	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	100
各階級に占める男性職員の割合 (%)	100	100	100	96.0	98.3	96.0	94.1	
各階級に占める女性職員の割合 (%)	0.0	0.0	0.0	4.0	1.7	4.0	5.9	

【分析】階級別の構成を見ると、上位階級には女性職員が配置されていないが、これは昇任過程における男女差ではなく、女性職員が採用されていなかった時期の影響が大きい。女性職員が採用されて以降は、昇任試験制度により男性職員と同様に昇任機会は公平に確保されている。ただし、女性職員数が極めて少ないため、階級別の構成比では男性が圧倒的多数を占める状況が続いている。今後、女性職員が継続的に採用され、経験を積み、昇任していくことで、将来的には上位階級における男女比の改善が期待される。そのためには、女性が長期的に勤務しやすい環境づくりや、キャリア形成を支援する体制の整備が引き続き重要である。

(8) 超過勤務の状況

(事務局)

項目	年度	総時間数	時間外勤務の状況 (1人あたり：年間)	時間外勤務の状況 (1人あたり：月平均)
時間外勤務の 状況(時間)	R 2	534	21.4	1.8
	R 3	585	24.4	2.0
	R 4	910	37.9	3.2
	R 5	582	27.7	2.3
	R 6	493	15.9	1.3

【分析】年度当初や年度末、予算編成時など、偏った時期に時間外勤務時間は増加するが1か月の時間外勤務が45時間を超える職員はいなかった。今後も災害対応等の業務以外に上限を超える時間外勤務を無くすよう、業務の平準化を図り、定時退庁ができる職場環境を整える。

(消防本部)

項目	年度	隔日勤務者		日勤勤務者	
		時間外勤務 の状況 (1人あたり： 年間)	時間外勤務 の状況 (1人あたり： 月平均)	時間外勤務の 状況 (1人あたり： 年間)	時間外勤務 の状況 (1人あたり： 月平均)
時間外勤務の状況 (時間)	R 2	45.2時間	3.8時間	172.8時間	14.4時間
	R 3	51.9時間	4.3時間	174.8時間	14.6時間
	R 4	59.1時間	4.9時間	160.1時間	13.3時間
	R 5	50.9時間	4.2時間	165.5時間	13.8時間
	R 6	56.8時間	4.7時間	156.4時間	13.0時間

【分析】隔日勤務者の時間外勤務は年間45～59時間で推移しており、災害出動等に伴う業務特性による一定の変動はあるものの、概ね安定した水準である。一方、日勤勤務者は年間150～175時間と高い水準で推移しており、少人数で多様な業務を担っていることから、1人当たりの負担が大きくなっている状況がうかがえる。勤務形態の違いにより時間外勤務に偏りが生じており、引き続き業務分担や効率化の検討が求められる。

6 数値目標と取組内容

数値目標の達成時期については、計画終了年度までとする。

(1) 女性職員の採用について

事務局

職員に占める女性職員の割合に関する数値目標を25%に設定。

出産育児による休業期間を経ても働き続けることができ、復帰後も安心して働くことができる職場環境であることを積極的にPRし、受験者における女性の割合の向上に努める。

消防本部

消防本部における女性消防吏員の比率に関する数値目標の設定。

将来的には女性消防吏員の比率を10%程度まで引き上げることとし、まずは、5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率を10%以上にする。

(2) 女性職員の登用について

事務局

【数値目標】係長以上の職員に占める女性職員の人数1人以上。

現在、係長以上の女性職員2名中、2名とも構成市町からの派遣職員である。今後はプロパー職員のキャリア形成を支援するための研修、交流の場を積極的に設ける。また、性別に関係なく、全ての職員の能力や適性が発揮できるよう、人を活かす人事制度を整備する。

消防本部

【数値目標】係長級相当以上の女性職員：2人以上。

女性職員は採用後、男性職員と同様に昇任しており、現在1名が係長級相当以上の職に就いている。令和8年度には、経験年数を重ねた女性職員が係長級相当以上となる可能性があり、女性職員の登用は着実に進んでいる。今後も性別にかかわらず、公平な昇任機会を確保する。

(3) 職員の勤務環境に関する数値目標

事務局・消防本部共通

- ア 男性職員の育児休業取得率100%
- イ 男性職員の配偶者出産休暇取得率100%
- ウ 男性職員の育児参加のための休暇取得率100%
- エ 全職員の時間外勤務時間の平均月45時間以内、年360時間以内
- オ 職員の1日単位の年次有給休暇取得日数5日以上、かつ、年次有給休暇取得日数平均16日以上

(4) 具体的な取組内容

事務局・消防本部共通

- ア 女性職員の子育てのための一時的なペースダウンを補い、女性職員が能力や適性を活かせるよう、各種研修への積極的参加を後押しする。
- イ ハラスメントに関する相談窓口を設置する。また、全ての職員が理解を深めることが出来るように定期的な研修を行う。
- ウ 管理職は、部下職員の心身の健康維持について配慮するとともに、年次有給休暇の取得促進に努める。また、対象職員が看護休暇及び介護休暇を取得しやすい環境を整備する。
- エ 管理職は、業務の効率化及び事務の軽量化を図り、時間外勤務の縮減に努めるとともに、定時退庁できる職場環境をつくる。

消防本部

- ア ホームページや広報紙等を活用し、消防業務の内容や勤務条件、職場の魅力を積極的に発信することで、男女を問わず幅広い層に消防職の理解を深める。
- イ 消防業務において、法令による制限を除き、性別を理由に業務を制限しないことを徹底し、職員の意欲と適性に応じた人事配置を行う。また、必要な経験や研修機会を計画的に付与し、全職員のキャリア形成を支援する。
- ウ 隔日勤務及び現場活動の特性を踏まえ、職員の心身の健康維持に十分配慮した勤務管理を行う。また、年次有給休暇等の取得を促進し、職員が継続して勤務できる環境の整備に努める。