

# 徳島中央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

令和3年4月1日

徳島中央広域連合長  
徳島中央広域連合消防本部消防長  
徳島中央広域連合事務局長

徳島中央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(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7条に基づき、徳島中央広域連合長、徳島中央広域連合消防本部消防長、徳島中央広域連合事務局長が策定する特定事業主行動計画です。

## 1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

徳島中央広域連合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、委員会を設置し、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の点検・評価等について協議を行うこととしています。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第7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。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、消防本部、事務局において、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。当該課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

## 4 現状の分析と目標の設定

法第7条及び内閣府令第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し、改善すべき事情について分析を行い、女性職員の活躍を推進するため数値目標を設定します。

令和2年度職種別男女職員数

単位：人、(%)

| 職種区分 | 一般職員         | 消防吏員           | 計              |
|------|--------------|----------------|----------------|
| 女性   | 2<br>(40.0)  | 1<br>(0.9)     | 3<br>(2.5)     |
| 男性   | 3<br>(60.0)  | 115<br>(99.9)  | 118<br>(97.5)  |
| 計    | 5<br>(100.0) | 116<br>(100.0) | 121<br>(100.0) |

①採用した職員に占める女性職員の割合

単位：人、(%)

| 年度    | 採用職員数 | うち女性職員 | 女性職員採用率 |
|-------|-------|--------|---------|
| 令和元年度 | 2     | 0      | 0%      |
| 令和2年度 | 5     | 1      | 20%     |

②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

令和元年度 退職者の平均勤続年数・退職時平均年齢

|    | 退職者数<br>(早期退職) | 平均<br>勤続年数 | 退職時<br>平均年齢 |
|----|----------------|------------|-------------|
| 女性 | 0<br>(0)       | 0<br>(0)   |             |
| 男性 | 0<br>(0)       | 0<br>(0)   |             |

③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和2年度 各役職段階の職員の女性割合

| 管理者数 | 女性職員 |     | 男性職員 |      |
|------|------|-----|------|------|
|      | 管理者数 | 登用率 | 管理者数 | 登用率  |
| 12   | 0    | 0%  | 12   | 100% |

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和２年度 各役職段階の職員の女性割合

| 役職区分               | 総数 | うち女性職員 | 割合   |
|--------------------|----|--------|------|
| 消防長                | 1  | 0      | 0.0% |
| 次長                 | 2  | 0      | 0.0% |
| 課長・室長・署長<br>(兼任2)  | 5  | 0      | 0.0% |
| 主幹・副室長・<br>副署長     | 6  | 0      | 0.0% |
| 課長補佐・署長補<br>佐・室長補佐 | 17 | 0      | 0.0% |
| 係長                 | 34 | 2      | 5.9% |

⑤男女別育児休業所得率及び平均取得期間

令和元年度 職員育児休業の取得状況

|    | 対象者数 | 取得者数 | 取得率  | 平均取得日数 |
|----|------|------|------|--------|
| 女性 | 0    | 0    | 0.0% | 0      |
| 男性 | 0    | 0    | 0.0% | 0      |

⑥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及び平均取得日数

令和元年度 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

| 対象者数 | 配偶者出産休暇 |      |        | 育児参加のための休暇 |     |        |
|------|---------|------|--------|------------|-----|--------|
|      | 取得者数    | 取得率  | 平均取得日数 | 取得者数       | 取得率 | 平均取得日数 |
| 10   | 10      | 100% | 2.4    | 0          | 0%  | 0      |

⑦男女別年次休暇の取得状況

令和2年 年次休暇の取得状況

|    | 平均取得日数 | 消化率   |
|----|--------|-------|
| 女性 | 16.0   | 80.0% |
| 男性 | 16.9   | 84.6% |

《目標》

- ・令和7年度までに、職員総数に占める女性の割合を5%以上にします。
- ・令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇又は、育児参加のための休暇の取得割合を30%以上にします。
- ・令和7年度までに、年次休暇を80%以上取得する職員の割合を5割以上にします。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は消防本部、事務局において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

取組内容：令和2年4月～

- ・女性向け企業説明会に参画します。
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修へ派遣します。
- ・育児休業等の取得前後において、育児休業等から円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等、必要な支援を行います。