

特定事業主行動計画課題分析及び数値目標・取組目標設定

| | 状況把握（詳細は別紙資料参照） | 分析 | 数値目標・取組事項設定 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|--|-----------------------|---------------|--------------|---|-------------|---|---|------|---------------|--|--------------|--------------|------|----|-------|----|-----|----|-----|---|-----|---|------|----|------|-------------------------------|----|----|----|--|
| 1 | 採用した職員に占める女性職員の割合 <table border="1"> <tr> <td>採用人数</td> <td>17人</td> </tr> <tr> <td>うち女性</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>割合</td> <td><u>0%</u></td> </tr> </table> | 採用人数 | 17人 | うち女性 | 0人 | 割合 | <u>0%</u> | 状況把握のデータは令和3年4月採用時のデータである。 平成27年からのデータは、平成27年採用者3人中0人、平成28年2人中0人、平成29年5人中2人、平成30年5人中0人、令和元年16人中0人、令和2年18人中1人で、継続的に見ると高い割合ではない。 | <p>【数値目標】 令和3年4月1日現在の女性職員数は13人（全職員388人）で全職員に占める女性の割合は3.4% 令和7年度までに「全職員に占める女性の割合を5%」を目標数値とする。</p> <p>【取組事項】 1 採用試験における女性受験者を増加させるために、県内大学、近隣府県大学、専門学校における就職説明会等へ積極的に参加するとともに当市現職の女性消防職員の活躍を公式ホームページ等で幅広く広報する。 2 現職女性消防職員の職務意欲向上を目指し、救急救命士（国家資格）、予防技術資格者及び消防車両等の運転及び操作を行う機関勤務員の資格取得並びに各種研修等への派遣を推進するとともに、消防隊その他業種へ人員配置し職域拡大を目指す。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※数値目標について 平成27年7月に、総務省消防庁より通知された「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」において、全国750の消防本部全体で女性職員の割合が2.4%のところを、10年後の令和8年度までに5%にまで引き上げることが、【全国的な数値目標】として設定された。 奈良市消防局においても令和3年4月1日現在の女性職員割合は3.4%とやや全国平均2.9%（2019年4月時点）を上回っているが【全国的な数値目標】同等に5%を目標とする。</p> <p>総務省消防庁では令和8年度までの目標としているが、当市の特定事業主行動計画は令和3年度から令和7年度までの5ヵ年計画である為、目標年度を令和7年度とし検討する。</p> <p>全職員数は退職、新規採用等で数値は増減すると思われるが、未確定数値のため現在の職員数を基礎数値とする。</p> <p>令和8年度に… ①全職員388人に対し女性職員現在より6人増の19名であれば →4.9% ②全職員388人に対し女性職員現在より7人増の20名であれば →5.2%</p> <p>よって令和7年度までに女性職員7名の増が目標となり、毎年1～2名の採用が必要であると考え。</p> </div> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 採用人数 | 17人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| うち女性 | 0人 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 割合 | <u>0%</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異又は離職率の男女の差異（令和3年4月1日時点） <table border="1"> <tr> <td>女性職員の平均勤続年数</td> <td>13.2年</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>20.1年</td> </tr> <tr> <td>男女の差異</td> <td><u>6.9年</u></td> </tr> </table> | 女性職員の平均勤続年数 | 13.2年 | 男性 | 20.1年 | 男女の差異 | <u>6.9年</u> | 男性職員と女性職員の年齢層の違いや採用実績の相違を考慮すると、大きな差異ではないと考える。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 女性職員の平均勤続年数 | 13.2年 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男性 | 20.1年 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男女の差異 | <u>6.9年</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間（時間外勤務手当支給対象者のみ） <table border="1"> <thead> <tr> <th>月（R1）</th> <th>職員一人当たりの超過勤務時間（単位：時間）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>4</td><td>3.6</td></tr> <tr><td>5</td><td>3.1</td></tr> <tr><td>6</td><td>3.5</td></tr> <tr><td>7</td><td>3.4</td></tr> <tr><td>8</td><td>2.8</td></tr> <tr><td>9</td><td>3.3</td></tr> <tr><td>10</td><td>3.7</td></tr> <tr><td>11</td><td>3.8</td></tr> <tr><td>12</td><td>3.1</td></tr> <tr><td>1</td><td>3.7</td></tr> <tr><td>2</td><td>4.4</td></tr> <tr><td>3</td><td>4.5</td></tr> </tbody> </table> | 月（R1） | 職員一人当たりの超過勤務時間（単位：時間） | 4 | 3.6 | 5 | 3.1 | 6 | 3.5 | 7 | 3.4 | 8 | 2.8 | 9 | 3.3 | 10 | 3.7 | 11 | 3.8 | 12 | 3.1 | 1 | 3.7 | 2 | 4.4 | 3 | 4.5 | いずれの月も大きな差はなく、ほぼ平均化されていると考える。 | | | | |
| 月（R1） | 職員一人当たりの超過勤務時間（単位：時間） | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 3.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 3.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 3.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 3.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 2.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 3.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 3.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 3.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 3.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 4.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 4.5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（※「管理的地位にある職員」とは、本庁課長相当職をいう。） <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>奈良市消防局では、課長職以上の女性職員は存在しないため0%</p> </div> | 現在の女性職員の勤続勤務年数、昇任に係る規程等を考慮すると、5年後に当該職への配置は困難である。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（※「各役職段階」にあつては、本庁係長相当職、本庁課長補佐相当職、本庁課長相当職及び部局長・次長相当職の4段階とする。）（令和3年4月1日時点） <table border="1"> <thead> <tr> <th>役職</th> <th>係長相当職</th> <th>課長補佐相当職</th> <th>課長相当職</th> <th>部局長・次長相当職</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性職員の割合</td> <td>2.2%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> | 役職 | 係長相当職 | 課長補佐相当職 | 課長相当職 | 部局長・次長相当職 | 女性職員の割合 | 2.2% | 0% | 0% | 0% | 係長相当職（係長・主任・小隊長）93名のうち女性職員2名であり、今後も当該職及び上級職への昇任が見込まれる。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 役職 | 係長相当職 | 課長補佐相当職 | 課長相当職 | 部局長・次長相当職 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 女性職員の割合 | 2.2% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和2年度中） <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">男女別</th> <th rowspan="2">取得率</th> <th colspan="6">取得期間の分布状況</th> </tr> <tr> <th>5日未満</th> <th>5日以上 2週間未満</th> <th>2週間以上 1月未満</th> <th>1月以上 半年未満</th> <th>半年以上 1年未満</th> <th>1年以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女</td> <td>対象者なし</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>男</td> <td>4.5%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> | 男女別 | 取得率 | 取得期間の分布状況 | | | | | | 5日未満 | 5日以上 2週間未満 | 2週間以上 1月未満 | 1月以上 半年未満 | 半年以上 1年未満 | 1年以上 | 女 | 対象者なし | — | — | — | — | — | — | 男 | 4.5% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 男性職員の育児休業については、令和元年度から取得実績があるものの未だ取得率は低いが、今後制度について浸透すれば更なる取得が見込まれるものと考え。 |
| 男女別 | 取得率 | | | 取得期間の分布状況 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 5日未満 | 5日以上 2週間未満 | 2週間以上 1月未満 | 1月以上 半年未満 | 半年以上 1年未満 | 1年以上 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 女 | 対象者なし | — | — | — | — | — | — | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 男 | 4.5% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 男性の配偶者出産休暇等取得率（令和元年度中） <table border="1"> <tr> <td>配偶者出産休暇</td> <td>育児参加のための休暇</td> </tr> <tr> <td>90.5%</td> <td>40.9%</td> </tr> </table> | 配偶者出産休暇 | 育児参加のための休暇 | 90.5% | 40.9% | 「育児参加のための休暇」は「配偶者の出産休暇」に比べ取得率は低いが、特定事業主行動計画等により認知度は上がっており、今後取得率は上昇すると考える。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 配偶者出産休暇 | 育児参加のための休暇 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 90.5% | 40.9% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |