

	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	<p>採用した職員に占める女性職員の割合</p> <table border="1"> <tr> <td>採用人数</td> <td>18人</td> </tr> <tr> <td>うち女性</td> <td>2人</td> </tr> </table> <p>割合 $2 \div 18 \times 100 \div =$ <u>11.1%</u></p>	採用人数	18人	うち女性	2人	<p>状況把握のデータは26年4月採用時のデータであり、低い割合ではないと言える。ただし、平成20年からのデータは、平成20年…採用者18人中女性0人、平成21年…13人中0人、平成22年…15人中2人、平成23年…14人中0人、平成24年…14人中0人、平成25年…13人中0人で、継続的に見ると高い割合ではない。</p>	<p>【数値目標】 平成27年4月1日現在の女性職員数は10人（全職員390人）で全職員に占める女性の割合は2.6% 5年後に「全職員に占める女性の割合を3.8%」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し職域拡大を図る。</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、現在、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年後の平成38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現在女性職員2.6%とほぼ全国平均であり【全国的な数値目標】同等に10年後の5%を目標とすることが妥当。</p> <p>10年後の5%達成を見据え5年後の目標数値を検討する。 全職員数は退職、新規採用等で数値は増減と思われるが、未確定数値のため現在の職員数を基礎数値とする。</p> <p>10年後に… ①全職員390人に対し女性職員現在より9人増の19名であれば →4.9% ②全職員390人に対し女性職員現在より10人増の20名であれば →5.1%</p> <p>よって10年後に女性職員10名の増が目標となり、その半期（5年）目標としては5人の増、つまり、全職員390人に対し女性職員15名の3.8%を目標値として設定することが妥当であると考え。</p> </div>																					
採用人数	18人																											
うち女性	2人																											
2	<p>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</p> <table border="1"> <tr> <td>女性職員の平均勤続年数</td> <td>14.2年</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>19.4年</td> </tr> <tr> <td>男女の差異</td> <td><u>5.2年</u></td> </tr> </table>	女性職員の平均勤続年数	14.2年	男性	19.4年	男女の差異		<u>5.2年</u>	<p>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。</p>																			
女性職員の平均勤続年数	14.2年																											
男性	19.4年																											
男女の差異	<u>5.2年</u>																											
3	<p>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）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月（H26）</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><u>5.5</u></td></tr> <tr><td>5</td><td><u>5.9</u></td></tr> <tr><td>6</td><td><u>7.4</u></td></tr> <tr><td>7</td><td><u>5.9</u></td></tr> <tr><td>8</td><td><u>5.5</u></td></tr> <tr><td>9</td><td><u>4.0</u></td></tr> <tr><td>10</td><td><u>5.1</u></td></tr> <tr><td>11</td><td><u>5.8</u></td></tr> <tr><td>12</td><td><u>6.1</u></td></tr> <tr><td>1</td><td><u>7.0</u></td></tr> <tr><td>2</td><td><u>4.6</u></td></tr> <tr><td>3</td><td><u>6.0</u></td></tr> </tbody> </table>	月（H26）	職員一人当たりの超過勤務時間（単位：時間）	4	<u>5.5</u>	5	<u>5.9</u>	6	<u>7.4</u>	7	<u>5.9</u>	8	<u>5.5</u>	9	<u>4.0</u>	10	<u>5.1</u>	11	<u>5.8</u>	12	<u>6.1</u>	1	<u>7.0</u>	2	<u>4.6</u>	3	<u>6.0</u>	<p>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。</p>
月（H26）	職員一人当たりの超過勤務時間（単位：時間）																											
4	<u>5.5</u>																											
5	<u>5.9</u>																											
6	<u>7.4</u>																											
7	<u>5.9</u>																											
8	<u>5.5</u>																											
9	<u>4.0</u>																											
10	<u>5.1</u>																											
11	<u>5.8</u>																											
12	<u>6.1</u>																											
1	<u>7.0</u>																											
2	<u>4.6</u>																											
3	<u>6.0</u>																											
4	<p>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。）</p> <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>	<p>現在の女性職員の勤続勤務年数、昇任に係る規定等を考慮すると、10年後に当該職への配置は困難である。</p>																										
5	<p>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。）</p> <p>奈良市消防局では、いずれの役職段階の女性職員は存在しないため0%</p>	<p>現在の女性職員の補職への配置及び階級昇任については、勤続年数相応である。</p>																										
6	<p>男女別の育児休業取得率及び平均取得期間</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>男女別</th> <th>権利発生者数（人）</th> <th>取得者数（人）</th> <th>取得率（%）</th> <th>平均取得期間（月）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女</td> <td>2</td> <td>2</td> <td><u>100</u></td> <td><u>9.5</u></td> </tr> <tr> <td>男</td> <td>21</td> <td>0</td> <td><u>0</u></td> <td><u>0</u></td> </tr> </tbody> </table>	男女別	権利発生者数（人）	取得者数（人）	取得率（%）	平均取得期間（月）	女	2	2	<u>100</u>	<u>9.5</u>	男	21	0	<u>0</u>	<u>0</u>	<p>男性職員の育児休業「0」について、現在まで前例もなく所得の関係等からも当該休暇所得は近い将来的には難しいと考える。</p>											
男女別	権利発生者数（人）	取得者数（人）	取得率（%）	平均取得期間（月）																								
女	2	2	<u>100</u>	<u>9.5</u>																								
男	21	0	<u>0</u>	<u>0</u>																								
7	<p>男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数</p> <p>(1) 出産休暇（最大3日） 【休暇取得率】 100% 【平均取得日数】 2.8日</p> <p>(2) 子の看護休暇（最大5日） 【休暇取得率】 1.9% 【平均取得日数】 2.3日</p> <p>(3) 子の養育休暇（最大5日） 【休暇取得率】 4.8% 【平均取得日数】 4日</p>	<p>「子の看護休暇」及び「子の養育休暇」は「配偶者の出産休暇」に比べ、職員の認知度も少ないと考えられる。今回策定する「特定事業主行動計画」は、全ての職員に周知することも必要と規定されていることから、今後、認知度は上がると考える。</p>																										