

次世代法及び女性活躍推進法に基づく 第2次宗像地区事務組合特定事業主行動計画

令和7年4月1日

宗像地区事務組合組合長

宗像地区消防本部消防長

宗像地区事務組合議会議長

宗像地区事務組合代表監査委員

宗像地区事務組合公平委員会委員長

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行状況を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整えていくことを目的として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定される一方、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されるように活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現のために平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

この2つの法律では、地方公共団体は「特定事業主」として自らの職員の子供たちの健やかな育成と、女性がいきいきと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

当組合においては、平成29年4月に「宗像地区事務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」を策定し、取り組みを進めてきました。

この度、前計画期間の満了に伴い、これまでの取り組みの成果や現状、職員の意識等を踏まえて令和7年度以降の計画を策定しました。すべての職員が、職業生活と子育てなどの家庭生活の両立を実現することが重要であるため、次世代法及び女性活躍推進法に基づく計画を一体的に策定し、取り組みを推進することにします。

2 本計画策定の趣旨

本計画の目標は、単に目標数値を達成することではなく、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、性別に関係なく働きたい、働き続けたいと思うことができる職場の醸成、そして、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育成できるような職場環境の整備を行うことです。

3 計画期間

本行動計画の期間は令和7年4月1日から令和12年3月31日までとします。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行います。

4 現状と課題

■前計画の数値目標と現状

目標	項目	目標数値	現状
消防女性職員の割合を増やす	消防における女性職員の割合	5%以上	4% ※正規職員のみの場合 2.8% (令和6年4月1日)
役職者(係長級以上)に占める女性職員の割合を増やす	役職者に占める女性職員の割合	10%以上	2% (令和6年4月1日)
男性職員の育児参加の推進	育児参加休暇取得率	5%以上	33.3% (令和5年度)
職場環境改善に関する取り組み	ハラスメントを受けたと感じる職員の割合	0%	1.4% (令和5年度)
ワーク・ライフ・バランスの推進	年次有給休暇の年間取得平均日数	15日以上	15.4日 (令和5年)

(1) 女性職員の割合

事務局では、全職員に占める女性職員の割合は 30.4%でした。常勤職員の多数は、構成市である宗像市・福津市からの派遣であるため、事務局職員の採用試験を実施していません。一方消防では、全職員における女性職員の割合は 4.0%でした。正規職員における女性職員の割合は 2.8%であり、令和3年度以降正規職員として採用した女性職員はいません。

① 新規採用した職員の女性が占める割合(令和6年4月1日現在)

区分	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A/C)
事務局	0	0	0	0%
消防	0	2	2	0%

② 採用試験受験者の女性が占める割合(令和5年度)

区分	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A/C)
事務局	0	0	0	0%
消防	7	77	84	8.3%

③ 職員の女性が占める割合（令和 6 年 4 月 1 日現在）

区 分		女性職員 (A)	男性職員 (B)	合 計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A/C)
事務局	常勤職員	3	14	17	17.6%
	再任用職員	0	1	1	0%
	その他職員	4	1	5	80.0%
	合 計	7	16	23	30.4%
消 防	常勤職員	4	139	143	2.8%
	再任用職員	0	5	5	0%
	その他職員	2	1	3	66.7%
	合 計	6	145	151	4.0%

※その他職員とは、任期付職員及び会計年度任用職員とする。

(2) 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異（令和 6 年 4 月 1 日現在）

消防職員における平均勤続年数については、男性の 18.4 年に対し、女性は 8.3 年と約 10 年の差が生じています。これは、女性職員の採用開始が平成 23 年度からであるためです。

	女性職員		男性職員	
	職員数	平均勤続年数	職員数	平均勤続年数
消 防	4	8.3 年	139	18.4 年

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務状況（令和 5 年度）

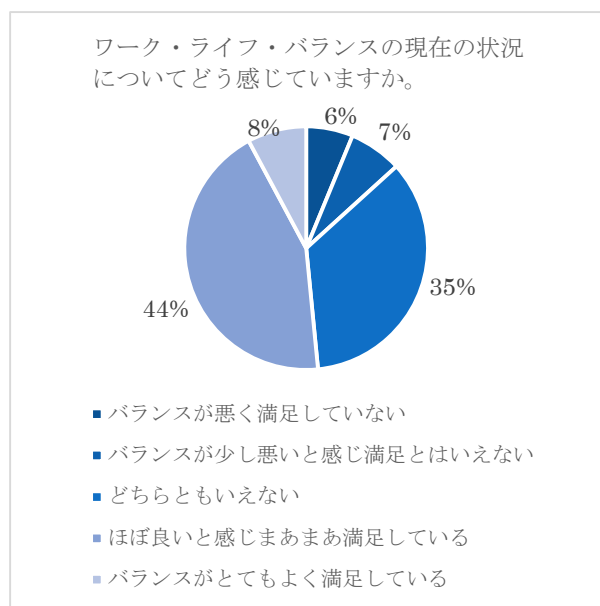
各所属において事務事業を進めるうえで、常に効率的な事務執行が図られるよう計画的な執行管理に取り組んでいるところですが、多くの事務事業に対応するため、また消防業務においては、災害や救急事案発生による消防活動等のため、時間外勤務が恒常的となっています。なお、時間外勤務時間年間 360 時間超過の職員は事務局、消防とも 0 人です。

（単位：時間）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
事務局	13.3	15.0	10.2	15.8	4.9	8.1	4.0	4.0	2.0	5.4	4.0	7.5
消 防	12.0	33.2	7.5	18.6	16.7	22.9	15.9	25.5	23.0	30.5	20.4	14.2

【参考】ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート

職員の意識や現状を把握するために実施したアンケート（令和 7 年 3 月実施）では、ワーク・ライフ・バランスについて「バランスがとてもよく満足している」、「ほぼ良いと感じまま満足している」と回答した職員は 52% でした。一方で「バランスが悪く満足していない」、「バランスが少し悪いと感じ満足とはいえない」と回答した職員も 13% おり、ワーク・ライフ・バランスの状況の改善に向けて様々な取り組みを行う必要があります。



【「満足していない」「満足とはいえない」理由（抜粋）】

- ・人力的な余裕がなく用事がある日に休みが取りづらい。
- ・休みの日は疲れがひどく、趣味等でリフレッシュできていない。
- ・夜間出動が多く、非番日に育児参加ができない。妻の負担増。
- ・育児休業制度は浸透しているが、その為の増員等はないため、結果的に他の職員へしわ寄せが生じる。
- ・仕事量が多く、非番日にも仕事のことを考えることが多々ある。

（４）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和６年４月１日現在）
事務局、消防ともに０％です。

（５）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和６年４月１日現在）
事務局では、役職者（係長級以上）に占める女性職員の割合は、１０．０％です。
消防では、女性職員の平均勤続年数が８．３年と短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、現在は管理職についている職員はいません。

区 分	職員数 (A)		女性職員数 (B)		女性職員の割合 (B／A)	
	事務局	消 防	事務局	消 防	事務局	消 防
局長・次長級 消防長・次長・署長	2	4	0	0	0%	0%
課長級 副署長	2	9	0	0	0%	0%
主幹級 署隊長	4	4	1	0	25%	0%
係長級	2	23	0	0	0%	0%
合 計	10	40	0	0	0%	0%

(6) 育児休業をした職員の割合と男女別の平均取得期間（令和5年度）

消防において、対象者 11 人に対し、取得者は 10 人でした。男性職員の育児休業取得者は 8 人で、平成 30 年度と比較して皆増となり、男性の育児休業取得が進んでいます。

		令和5年度に 新たに取得対象 となった職員数 (A)	令和5年度 中の実取得 者数 (B)	取得率 (B/A)	総申請日数 (C)	平均申請 日数 (C/B)
事務局	女性	0	0	0%	0	0
	男性	0	0	0%	0	0
消 防	女性	2	2	100%	50	25
	男性	9	8	88.9%	266	33.3

(7) 男性の配偶者出産補助休暇等の取得率・平均取得日数（令和5年度）

消防において、出産補助休暇は平成 30 年度は取得率 100%でしたが、66.7%と 33.3 ポイント減となりました。平成 30 年度は取得率 0%であった育児参加休暇の取得率は 33.3%と増加しました。

		取得対象者 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B/A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C/B)
事務局	出産補助休暇	0	0	0%	0	0
	育児参加休暇	0	0	0%	0	0
消 防	出産補助休暇	9	6	66.7%	8	1.3
	育児参加休暇	9	3	33.3%	10	3.3

【参考】男性職員の育児休業取得状況等

消防における男性職員の出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業の取得状況の推移は以下の通りです。徐々に男性の育児休業等の取得が浸透しつつあります。

① 出産補助休暇

	対象人数	うち 取得人数	取得率	平均取得日数
平成 31（令和元）年度	11	11	100.0%	2.0
令和2年度	6	6	100.0%	2.0
令和3年度	8	6	75.0%	2.0
令和4年度	8	8	100.0%	2.0
令和5年度	9	6	66.7%	1.3

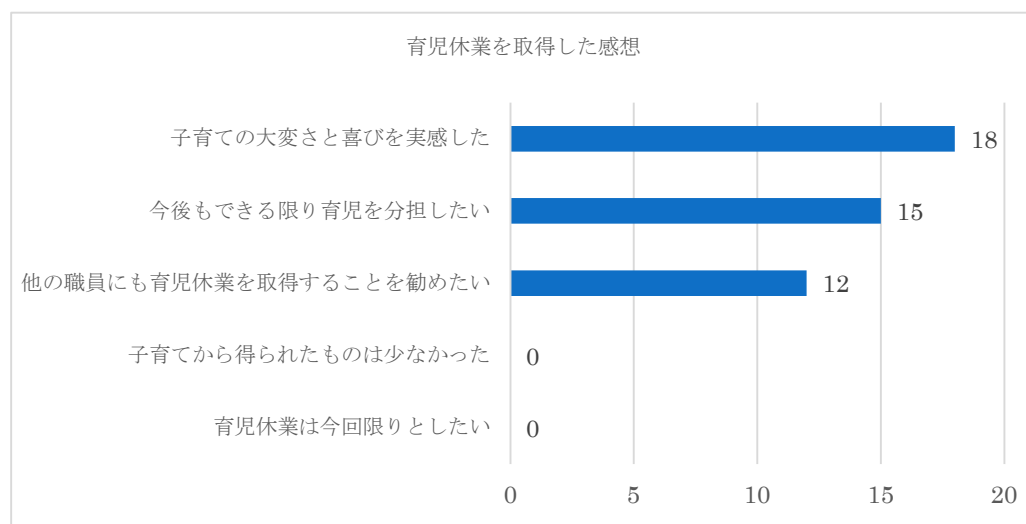
② 育児参加休暇

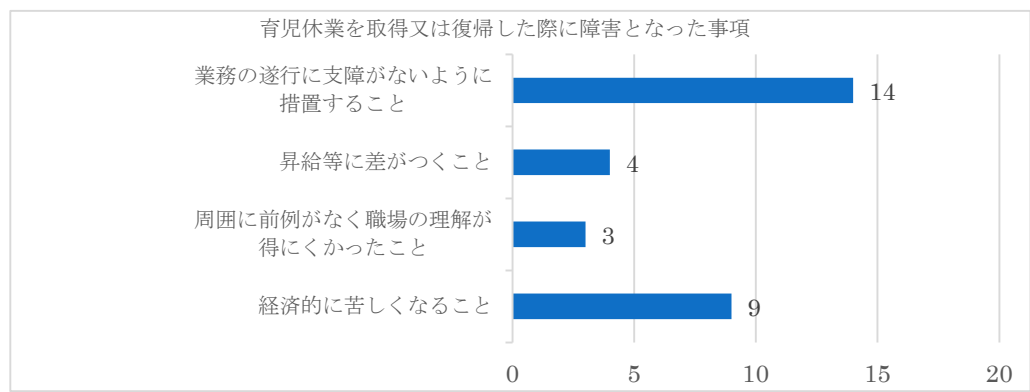
	対象人数	うち 取得人数	取得率	平均取得日数
平成 31（令和元）年度	11	0	0.0%	0.0
令和 2 年度	6	5	83.3%	4.4
令和 3 年度	8	8	100.0%	4.8
令和 4 年度	8	7	87.5%	4.9
令和 5 年度	9	3	33.3%	3.3

③ 育児休業

	対象人数	うち 取得人数	取得率	平均取得日数
平成 31（令和元）年度	11	0	0.0%	0.0
令和 2 年度	6	0	0.0%	0.0
令和 3 年度	6	0	0.0%	0.0
令和 4 年度	8	1	12.5%	27.0
令和 5 年度	9	8	88.9%	33.3

また、職員アンケートでは、育児休業を取得した感想（複数回答）として「子育ての大変さと喜びを実感した」との回答が 90%、「今後もできる限り育児を分担したい」との回答が 75%、「他の職員にも育児休業を取得することを勧めたい」との回答が 60%と育児休業を取得したことに肯定的な感想が多く見受けられました。一方で、「育児休業を取得又は復帰した際に障害となった事項」として「業務の遂行に支障がないように措置すること」との回答が 64%と多く、育児休業を取得しやすい職場環境づくりなどの取り組みが必要です。

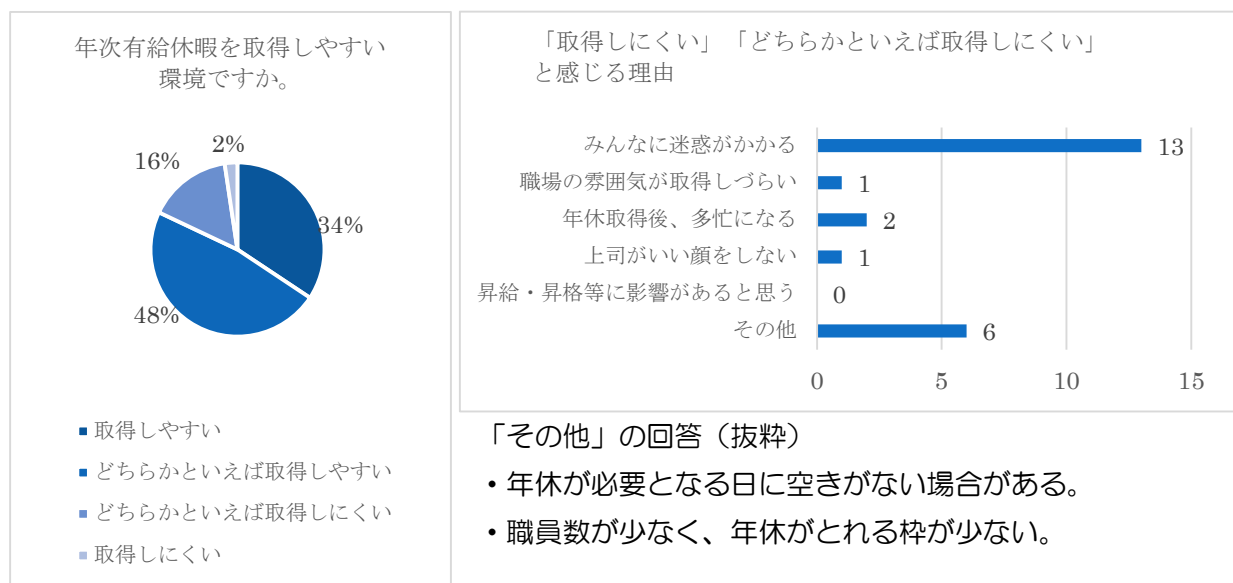




(8) 年次有給休暇の取得日数（令和５年）

事務局においては職員一人当たり平均 16.4 日、消防においては 15.2 日となり、目標を達成しました。また、休暇の取得のしやすさについて「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」と回答した職員が 82% となり、おおむね休暇が取得しやすい職場環境といえます。しかしながら「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」と回答した職員も 18% いることから、さらなる改善が必要です。

	職員数 (A)	令和５年の取得 日数 (B)	平均取得日 (B/A)
事務局 (プロパー職員・派遣職員)	17 人	278 日	16.4 日
消 防	142 人	2163 日	15.2 日



(9) ハラスメント等対策の整備状況

当組合のハラスメントに関する実態の把握と防止対策を目的とするアンケートを年1回行っています。令和5年度に実施したアンケートでは、直近1年でハラスメントを受けたと答えた職員の割合は1.4%でした。

5 数値目標と今後の取り組み

現状と課題をふまえ、計画期間（令和7年度～令和11年度）において、以下の通り数値目標を設定して取り組みを行います。

① ワーク・ライフ・バランスの実現に関する目標

項目	現状	目標数値	主な取り組み
男性職員の育児休業取得率	88.9% (R5 年度)	100%	・育児休業、出産補助休暇、育児参加休暇等の制度の周知を徹底します。 ・育児休業や育児参加のための休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進します。
出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得した割合	77.8% (R5 年度)	100%	
年次有給休暇の年間取得平均日数	15.4 日 (R5 年)	15 日以上	・年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進します。 ・毎年6月末時点で7日に達していない職員に対して、所属長が年次有給休暇取得の勧奨を行います。
時間外勤務の年間平均勤務時間	149 時間 (R5 年度)	120 時間	・会議時間の短縮や業務改善を実施し、効率的な業務遂行を推進します。

② 女性活躍の推進に関する目標

項目	現状	目標数値	主な取り組み
消防本部における女性職員の割合	2.8% (R6.4.1)	5%以上	・消防職員採用試験の案内やホームページに女性職員が活躍する姿を掲載するなど、女性受験者の拡大を図ります。
役職者（係長級以上）に占める女性職員の割合	2% (R6.4.1)	10%以上	・消防の女性職員は、管理職への昇任昇格資格を有していないため、事務局職員のうち役職者（係長級以上）に占める女性職員の割合を維持または増加できるよう、構成市に対し女性職員の派遣を要望します。

③ 職場環境改善に関する目標

項目	現状	目標数値	主な取り組み
ハラスメントを受けたと感じる職員の割合	1.4% (R5 年度)	0%	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメントやメンタルヘルスに関する研修を実施し、ハラスメントを予防するための啓発を行います。 ・内部、外部に設置する相談窓口を周知します。