

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 7 年 4 月

相楽中部消防組合

目 次

第1	はじめに	1
第2	総論	2
1	目的	2
2	計画期間	2
3	基本方針	2
4	本計画の周知及び公表	2
第3	策定計画の状況把握、課題分析及び目標設定	3
1	採用した職員に占める女性職員の割合	3
2	継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）	4
3	時間外勤務の状況	4
4	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	5
5	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	5
6	男女別の育児休業取得率	6
7	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	6
8	セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	7

第1 はじめに

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、次世代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を、社会全体で整備することを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定された「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）」に基づき、策定するものです。

この法の中で、国及び地方公共団体の機関等は「特定事業主」と位置付けられ、女性の職業生活における活躍を推進するための計画（特定事業主行動計画）を定めるよう求められていることから、相楽中部消防組合においても一事業主として、「相楽中部消防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、組織全体で女性職員の職業生活における活躍を推進していきます。

相楽中部消防組合消防本部においては、性別にかかわらずすべての消防職員が個性と能力を存分に発揮するとともに、女性職員の採用や登用、男性職員の子育て支援に取り組んで来ました。一方で、消防庁が数値目標として掲げる「全職員に占める女性職員の割合を令和8年度までに5%に引き上げる。」ことについては、女性職員は増加しているものの、目標達成は難しい状況です。これらの現状を踏まえ、男女関係なくすべての職員がいきいきと働ける職場環境を整備していくことを目的として、新たな計画を策定します。

令和7年4月1日

相楽中部消防組合 管理者 谷口 雄一

相楽中部消防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

令和 7 年 4 月 1 日

相楽中部消防組合管理者

第 2 総論

1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 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第 19 条により、職員の仕事と子育ての両立並びに女性職員がより能力を発揮できる職場環境の実現に向けた取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とし、社会情勢の変化に対応するため必要に応じ見直しを実施します。

3 基本方針

本計画では、仕事と生活の調和推進と女性職員の活躍に向けて、特に重要とされる項目に関して状況を把握し、改善すべき事業について分析を行い、分析結果に基づいて目標と取り組み内容を設定することとします。

4 本計画の周知及び公表

- (1) 本計画及び本計画に基づく措置の実施状況について、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等を集計し、年 1 回組合ホームページで公表します。
- (2) 本計画に基づく措置の実施状況から、それぞれの取り組みによる効果を点検し、次期計画の策定に反映させます。

第3 策定計画の状況把握、課題分析及び目標設定

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）第2条第1項第1号から第8号までに掲げる事項について、それぞれ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に対して、目標を次のように定めます。ただし、第2号に掲げる事項については、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異をもってこれに代えるものとします。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づいた本組合における次世代育成支援対策として、特に重要と位置付けた超過勤務の縮減及び休暇の取得の促進について、併せて状況を把握し分析します。

1 採用した職員に占める女性職員の割合

（令和4年度から令和6年度）

職業	性別	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
消防吏員	男性	4	80%	4	100%	2	100%
	女性	1	20%	0	0%	0	0%
	合計	5	100%	4	100%	2	100%

【分析結果】

「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討報告書」において、全国の消防吏員に占める女性消防吏員の比率を令和8年度当初までに「5%」に引き上げる目標が設定されました。令和7年4月1日現在の職員数で算定すると、合計7名の女性職員が必要となります。女性職員の割合は微増しているものの、目標数には4名不足しており、目標達成は非常に厳しい状況です。

現在在籍している女性消防吏員は、日勤業務で活躍しています。隔日勤務が可能となる令和7年度末の新消防庁舎移転に向け、ライフイベントに合わせて柔軟に働ける環境を整備していくとともに、消防吏員採用応募において、女性の募集者数を増やしていくことが課題と考えます。

【目標】

女性職員の割合を在籍職員数の5%以上とする。

2 継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

（令和4年度から令和6年度）

離職者の 勤続年数	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
5年未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5年～10年未満	0%	0%	100%	0%	0%	0%
10年～15年未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15年～20年未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20年～25年未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%
25年以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%

【分析結果】

状況分析の結果、現在女性職員（消防吏員）は3名で、早期離職者はいない状態ですが、一般に女性が出産・育児等を契機に離職してしまう傾向があるため、女性が出産・育児等で離職しないために家族の協力はもとより、職場においても協力する体制が必要となります。また、想定される出産・育児等に伴う女性の休業等に対し、継続的に消防力を維持できるよう職員の確保をしなければなりません。

【目標】

男・女ともに早期離職者を発生させない環境づくりを目指します。

3 時間外勤務の状況

（令和6年1月から令和6年12月）

ひとりあたり平均時間

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
男性	16.7	12.2	8.4	10.2	11.5	12.3	8.7	10.4	6.8	9.2	9.4	15.1	10.9
女性	4.5	3.3	7.0	4.8	3.8	1.8	1.7	7.3	4.4	4.6	5.8	4.5	4.5
全体	16.4	12.0	8.4	10.0	11.3	12.0	8.5	10.3	6.7	9.0	9.3	14.8	10.7

【分析結果】

本組合の隔日勤務職員については、消防業務の特殊性を考えると時間外はやむを得ない部分があります。

毎日勤務者については、それぞれの課において、仕事量に偏りがいないか「人

事評価」等でチェックを行い、問題が発生すればその都度是正を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を検討していく必要があります。

【目標】

時間外勤務の縮減を進める。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(令和4年度から令和6年度)

対象管理職人数	令和4年度				令和5年度				令和6年度			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
	17人	100%	0人	0%	17人	100%	0人	0%	17人	100%	0人	0%

【分析結果】

状況分析の結果、女性職員（消防吏員）は3名で、現在は管理的地位にある女性職員はいない状態です。継続勤務年数が10年以内の女性職員が3名であるため、本計画を推進することにより、将来的には管理的地位にある女性職員が増加するものと考えています。

【目標】

最年長女性職員は、平成30年4月採用で、現在8年目となります。2030年度に女性管理職比率30%を定量目標としますが、まず全職員に占める女性職員の割合を5%以上にすることを目標とします。

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)

役職		男性		女性	
職名	人数	人数	割合	人数	割合
消防長	1人	1人	100%	0人	0%
次長	1人	1人	100%	0人	0%
署長	1人	1人	100%	0人	0%
課長	5人	5人	100%	0人	0%
副署長	1人	1人	100%	0人	0%

主幹	3 人	3 人	100%	0 人	0%
所長	5 人	5 人	100%	0 人	0%
課長・所長補佐	23 人	23 人	100%	0 人	0%
係長	17 人	17 人	100%	0 人	0%
主査	2 人	2 人	100%	0 人	0%
主任	30 人	30 人	100%	0 人	0%
主事	42 人	39 人	93%	3 人	7%

【分析結果】

状況分析の結果、継続勤務年数10年以内の女性職員が3名であるため、係長・主査以上の役職に女性職員はいない状態です。本計画を推進することにより、将来的には上位の役職の女性職員の割合は増加するものと考えています。

【目標】

現状では、全職員に占める女性職員の割合比率が低いことから、女性職員の採用を優先して取り組みます。

6 男女別の育児休業取得率

(令和4年度から令和6年度)

職種	性別	令和4年度	令和5年度	令和6年度
消防吏員	男性	0%	14.3%	33.3%
	女性	0%	0%	0%

【分析結果】

状況分析の結果、現在女性職員（消防吏員）は3名ですが、実際に子どもがいる女性職員はいません。一方で男性職員にあっては、令和6年度の取得率は33.3%となっています。

今後は、育児休業を取得することによる業務分担や人員配置を考慮し、取得する職員が育児と仕事の両立が図られ、育児休業を取得しやすい環境を整備していくことが課題となります。

【目標】

令和11年度までに男性職員の育児休業取得率を50%以上とする。

7 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

(令和4年度から令和6年度)

休暇名	令和4年度	令和5年度	令和6年度
妻の出産(上限2日)	80%	100%	100%
育児参加(上限5日)	33.3%	15.4%	25.9%

【分析結果】

配偶者出産休暇は、職員に広く周知されていることもあり、令和6年度の取得率は100%となっています。また、育児参加も休暇取得率が25.9%となっており、男性職員の休暇取得率向上に向けた取組みを継続していく必要があります。

【目標】

男性職員の配偶者出産休暇の取得率を、100%とする。

男性職員の育児参加休暇の取得率を、100%とする。

8 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

令和6年4月1日にハラスメント等通報窓口設置要綱を制定しましたが、令和7年4月1日現在まで、ハラスメント等通報窓口には、ハラスメント相談は、ありませんでした。

- (1) 職員がハラスメントの予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう、職員研修を実施します。
- (2) ハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員に周知します。
- (3) 個人面談やキャリア・プランシートなどあらゆる万策によりハラスメントの芽を摘み、職員個人を尊重し、働きやすい環境づくりを徹底します。