

女性活躍推進法第19条第6項に基づく特定事業主行動計画に係る取組の
実施状況及び同法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

令和5年8月10日

盛岡地区広域消防組合

1 特定事業主行動計画（計画年度：令和3年度から令和7年度まで）の実施状況

(1) 取組内容

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、時間外勤務の適正な管理及び年次休暇の計画的な取得に取り組むこととする通知を発出し、全職員に周知した。

イ ハラスメントに関する相談員の拡充

ハラスメントに関する相談員として新たに2名の女性消防職員を指名し、女性消防職員が苦情等を相談しやすい職場環境の整備に努めた。

ウ 女性職員の確保

採用募集広報を拡充するため、主要な駅舎や各学校に採用募集ポスターの掲示を行い、採用試験応募者の増加に取り組んだ。

また、学生向けの各種就職説明会の機会を捉え、女性職員が出向して消防の魅力や活躍している実際の事例を説明し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信した。

エ 女性職員の登用

人事異動において、性別によらない活躍の機会を付与するため、女性職員を一定の役職に登用するとともに、各職員の意欲、能力及び適正を踏まえた適材適所の所属に配置した。

オ ライフイベントに対する適切なサポート

出産や育児等のライフイベントを迎える職員に対し、「育児・介護のための両立支援ハンドブック」を活用して休暇や休業の制度を周知した。

また、休業期間を終えて職場復帰する際には、仕事と家庭が両立できるように適切な支援を行った。

(2) 数値目標

ア 数値目標1

全職員に対する女性職員の割合を5.0%まで向上させます。

性別	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性		567人	564人	564人	564人
女性		13人	16人	17人	18人
女性割合		2.2%	2.8%	2.9%	3.1%

イ 数値目標 2

男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%まで向上させます。

年 度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取 得 率	80.0%	81.6%	87.8%	85.7%

ウ 数値目標 3

男性職員の育児参加休暇の取得率を50%まで向上させます。

年 度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得日数	— %	15.8%	36.7%	42.9%

※令和2年度から統計開始

エ 数値目標 4

年次休暇の平均取得日数を12日まで向上させます。

年 度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得日数	10.1日	11.8日	11.5日	11.4日

2 女性の職業選択に資する情報

(1) 職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日）

3.1%（582人中18人）

(2) 採用した職員に占める女性職員割合（令和5年4月1日）

10.5%（19人中2人）

(3) 職員の男女別の育児休業取得率（令和4年度）

男性	女性
2.9%	100%

(4) 職員一人当たりの各月の正規の勤務時間を超えて勤務した時間（令和4年度）

11.8 時間／月

(5) 年次休暇取得の状況（令和4年度）

毎日勤務者	交替制勤務者	全職員
12.6日	11.3日	11.4日

(6) 各階級に占める女性職員の割合（令和5年4月1日）

消防正監	消防監	消防司令長	消防司令	消防司令補	消防士長	消防副士長	消防士
0%	0%	0%	0%	0%	2.96% (6人)	6.06% (2人)	5.68% (10人)

(7) 管理的地位にある女性職員の割合（令和5年4月1日）

0%