

特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

(令和5年9月改定)

盛岡地区広域消防組合

目 次

1 計画の基本的事項

- (1) 目的と経緯 1
- (2) 計画期間 1
- (3) 計画の対象 1
- (4) 計画の推進に向けた体制等 1

2 これまでの取組

- (1) 第一次行動計画に基づく取組内容 2
- (2) 数値目標の達成状況 2

3 現状と課題

- (1) 女性活躍に関する現状 3
- (2) 課題 7

4 組合で取り組むべき目標 8

5 目標達成に向けた取組

- (1) 管理者の設定 9
- (2) 取組内容 9

1 計画の基本的事項

(1) 目的と経緯

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的として、平成27年9月に「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。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられた。

これを受け、盛岡地区広域消防組合においては、女性活躍推進法に基づく「女性消防職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（平成29年度から令和2年度まで）（以下「第一次行動計画」という。）」を平成29年4月に策定し、目標を掲げて取り組んできたところであり、現状の把握や新たな課題を抽出・分析し、これまでの取組内容の評価などを行った上で引き続き目標達成のため、第一次行動計画を見直し、令和3年度以降の行動計画（以下「第二次行動計画」という。）を策定することとする。

第二次行動計画は、女性職員がその個性や能力を十分に発揮し、より一層活躍できるよう育成していくとともに、仕事と家庭の両立支援において、女性職員一人一人がライフステージに応じた柔軟な働き方ができる職場環境を整備することが求められていることから、より実効性の高い取組とするものとする。

(2) 計画期間

第二次行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

(3) 計画の対象

全ての職員を対象とする。

(4) 計画の推進に向けた体制等

計画の推進に当たっては、組織を挙げた職員一人一人の取組が必要であり、特にも計画に掲げる事項の多くが職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、各課等の所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとする。

2 これまでの取組

(1) 第一次行動計画に基づく取組内容

ア 育児休業の取得を推進する環境整備

育児休業の取得における職場への人数的負担を軽減するため、「盛岡地区広域消防組合職員定数条例」を改正して育児休業をしている職員で管理者が承認した場合は定数外とし、復職した場合において、職員の数が定数を超えるときは、1年を超えない期間に限り、その職員を定数外として扱うことができる規定を整備し、職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んだものである。

イ ハラスメントを防止する職場環境の整備

「消防職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を改正し、「妊娠、出産、育児、介護等に関するハラスメント」を明記するとともに、職場におけるハラスメントに関する意識を高めるため、全職員を対象にハラスメント防止研修を実施したほか、ハラスメント相談窓口を設置するなど、セクシャルハラスメントなどのハラスメント防止に取り組んだものである。

ウ 休暇・休業制度の活用促進

「育児・介護のための両立支援ハンドブック」（以下「育児等ハンドブック」という。）を作成し、全職員に周知することにより、休暇・休業制度を積極的に活用するよう働きかけを行ったものである。

休暇・休業制度を周知したことで職員間の相互理解が高まり、休暇・休業制度を活用しやすい職場環境につながったものである。

エ 女性職員の受験者の確保

学生向け職業説明会等へ女性職員を派遣し、受験希望者に対して女性が活躍できる職場であることをアピールするとともに、消防本部のホームページを女性が職業選択として消防を身近に感じられる内容とし、女性受験者の増加に取り組んだものである。

この結果、女性職員の採用者数が平成29年度から4名増加したものである。

(2) 数値目標の達成状況

ア 基本目標1：女性職員の割合の増加

令和2年度までに全職員に対する女性職員の割合を2.5%まで向上させる。

対象年度	女性職員数	全職員に対する 女性職員の割合
平成28年度	11人	1.9%
令和2年度	13人	2.2%

【達成状況】

0.3ポイント向上したが、目標値の2.5%には及ばなかった。

イ 基本目標2：配偶者出産休暇の取得率の向上

令和2年度までに配偶者出産休暇の取得率を70.0%まで向上させる。

対象年	対象者	取得率
平成27年	30人	53.3%
令和2年	38人	81.6%

【達成状況】

28.3ポイント向上して70.0%を大きく上回り目標を達成した。

ウ 基本目標3：年次休暇取得日数の向上

令和2年度までに年次休暇取得日数を10.0日まで向上させる。

対象年	取得日数
平成27年	7.6日
令和2年	11.8日

【達成状況】

4.2日向上して10.0日の目標を達成した。

3 現状と課題

(1) 女性活躍に関する現状

当組合においては、「女性消防職員の採用、職域拡大等に係る留意事項について」（平成16年2月6日付け消防消第32号消防庁消防課長通知）及び「女性消防職員の警防業務への従事に係る留意事項について」（平成16年3月15日付け消防消第53号消防庁消防課長通知）により、国から「重量物を取り扱う業務や有害物のガス等が発散する場所における業務等の就業規制の趣旨を踏まえつつ、合理的な解釈をもって女性職員を警防業務に配置することは可能」との考え方が示され

たことを踏まえ、平成16年度職員採用試験受験案内から標準体位に女性の基準を新たに設けるとともに、平成17年4月に2名の女性職員を初めて採用し、令和3年4月1日現在では、16名が勤務している状況にある。

また、女性活躍推進法第15条第3項及び「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条）第2条の規定に基づき把握した状況は、次のとおりである。

ア 採用関係

(ア) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和3年度）

12.0%（25名採用）

(イ) 職員の採用状況（平成29年度～令和3年度）

採用年度	受験					採用				
	受験者数（人）			割合（%）		採用者数（人）			割合（%）	
	男性	女性	計	男性	女性	男性	女性	計	男性	女性
29年度	372	19	391	95	5	18	0	18	100	0
30年度	409	23	432	95	5	19	0	19	100	0
元年度	100	4	104	96	4	24	2	26	92	8
2年度	102	8	110	93	7	14	2	16	88	12
3年度	90	4	94	96	4	22	3	25	88	12
合 計	1,073	58	1,131			97	7	104		
5年平均	214.6	11.6	226.2	95	5	19.4	1.4	20.8	93	7

※ 再任用職員を除く。

イ 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(ア) 継続勤務年数の男女の差異（令和3年4月1日）

区 分	勤続年数（年）
全 平 均	16.06
男性平均	16.09
女性平均	5.10
男 女 差	10.99

(イ) 離職率の男女の差異（平成17年度～令和2年度）

採用年度	男性（人）			女性（人）			合計（人）			離職率（％）		
	採用	退職	在職	採用	退職	在職	採用	退職	在職	男性	女性	計
17年度	12	0	12	2	0	2	14	0	14	0	0	0
18～22年度	80	2	79	3	2	1	83	4	79	2.5	66.7	4.8
23～27年度	116	11	105	8	3	5	124	14	110	9.5	37.5	11.3
28～2年度	109	4	102	5	0	5	114	4	107	3.7	0	3.5
計	208	17	200	13	5	10	221	22	210	8.1	38.5	10.0

※ 女性職員の採用を開始した平成17年度以降の採用職員の離職率とする。

(ウ) 男女別の育児休業取得率及び育児休業の平均取得日数

（平成28年度～令和2年度）

取得年度	対象者数(人)		取得者数(人)		取得率(%)		取得日数(日)		平均取得日数(日)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
28年度	29	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
29年度	33	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
30年度	35	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
元年度	38	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0
2年度	40	1	1	1	2.5	100.0	198	214	198	214
5年平均	35.0	0.2	0.2	0.2	0.5	20.0	39.6	42.8	39.6	42.8

※ 各年度中に新たに子が生まれ、育児休業が取得できるようになった職員が同年度中に取得した場合の実績である。

(エ) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数（令和2年）

区分	対象者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	取得日数(日)	平均取得日数(日)
毎日勤務者	0	0	0	0	0
交替制勤務者	38	31	81.6	71	2.3
全職員	38	31	81.6	71	2.3

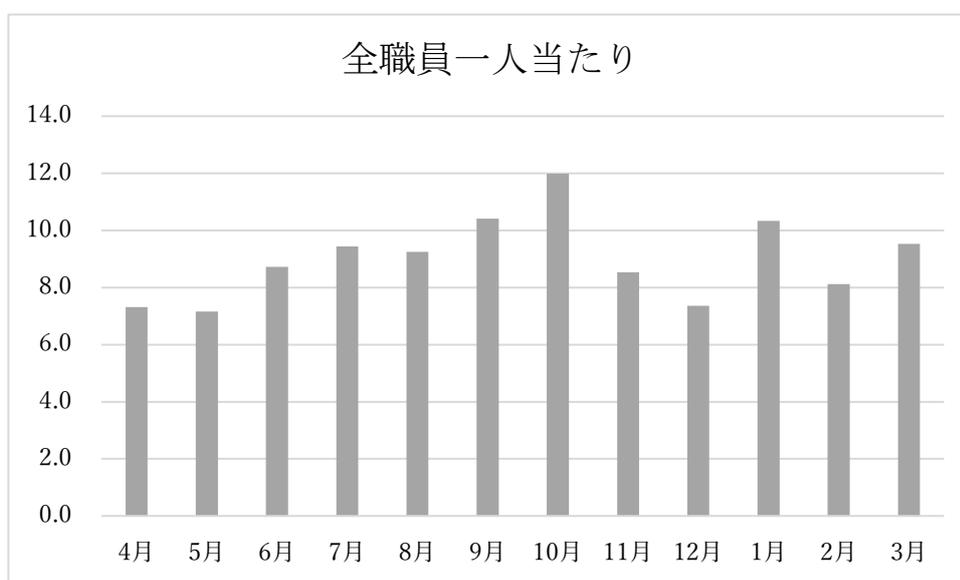
※ 令和2年1月1日から令和2年12月31日までの期間とする。

(カ) 男性職員の育児参加のための休暇の取得率及び平均取得日数（令和2年）

区 分	対象者数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	取得日数(日)	平均取得日数(日)
毎日勤務者	0	0	0	0	0
交替制勤務者	38	6	15.8	23	3.8
全 職 員	38	6	15.8	23	3.8

ウ 時間外勤務及び休暇取得の状況

(ア) 職員一人当たりの各月の時間外勤務時間数（令和2年度）



【令和2年度の平均時間外勤務時間】 9.0時間

(イ) 年次休暇取得の状況（単位：日）

取 得 年	28	29	30	1	2
毎日勤務者	8.1	9.7	9.9	11.3	13.2
交替制勤務者	6.9	7.8	9.6	10.0	11.7
全 職 員	7.0	8.0	9.6	10.1	11.8

※ 年次休暇は、1月1日から12月31日までの期間を対象とする。

エ 管理的地位における女性職員の割合

(ア) 管理職にある職員に占める女性職員の割合（令和3年4月1日）

区 分	男性(人)	女性(人)	合計(人)	割合(%)
管理職にある職員	20	0	20	0.0

(イ) 各階級に占める女性職員の割合（令和3年4月1日）

階 級	男性(人)	女性(人)	合計(人)	割合(%)
消 防 正 監	1	0	1	0.00%
消 防 監	2	0	2	0.00%
消防司令長	17	0	17	0.00%
消 防 司 令	56	0	56	0.00%
消防司令補	94	0	94	0.00%
消 防 士 長	192	4	196	2.04%
消防副士長	26	1	27	3.70%
消 防 士	176	11	187	5.88%
合 計	564	16	580	2.76%

(2) 課題

前記の現状を踏まえ、女性職員の活躍に関し、次の課題が挙げられる。

ア 女性受験者の確保

令和3年度採用者における女性職員の割合や過去5年間の受験者及び採用者の平均において、受験者と採用者の割合で男女の差が大きいことから、今後、女性職員の採用を増やしていくためには、女性の受験者の確保に努める必要がある。

イ 継続就業に向けた支援

平成17年度に女性職員を初めて採用したこともあり、職員の男女別の継続勤務年数は、男女間で均衡を欠いている状況となっている。

また、平成17年度以降に採用された職員の離職率の男女の差異においても、全職員に占める女性職員数が少ないことが影響しているため、男性職員より女性職員の離職率が高い状況となっている。

離職する理由については様々であり、その理由に男女の差異は見られないが、今後は、仕事と家庭の両立や継続就業に向けた支援に積極的に取り組む必要がある。

ウ 時間外勤務の縮減

職員一人当たりの時間外勤務時間数は、全体で月平均9.0時間未満となっているが、毎日勤務者が交替制勤務者の時間数を上回っている状況にあることから、業務の効率化を図るなど、縮減に向けた取組を行う必要がある。

エ 休暇取得の更なる推進

全職員の年次休暇の平均取得日数は、最近の5年間で7.0日から11.8日まで向上しており、全体としては取得しやすい環境が整備された一方で、交替制勤務の所属間においては、取得日数にばらつきがあることから、所属長による計画的休暇取得の管理が求められる。

オ 出産・育児に係る休暇・休業取得に向けた支援

男性職員の配偶者出産休暇は、対象職員の8割程度が取得しているのに対し、育児参加のための休暇は2割に満たない状況である。また、育児休業については、令和2年度に男性職員が1名取得しているが、育児参加休暇の実績としては、依然として少数である。

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、今後、男女を問わず、一定期間の育児休業を取得することにより、直接子育てを担う期間を持つことができる職場の雰囲気醸成が必要がある。

カ 女性職員の登用

女性職員の階級別人数は、令和3年4月1日現在、消防士長の階級に4名、消防副士長に1名、消防士の階級に11名となっているが、各役職（主任以上の職）へ登用されるためには、消防士長以上の階級に昇任することが条件となるため、昇任試験の受験意欲を醸成する必要があり、女性職員が積極的に昇任試験を受験できるように、組織と女性職員双方が求めるキャリア形成を一致させなければならない。

そのため、「自分の能力」、「登用後の責務」、「仕事と家庭の両立」などに対する不安の解消に向けた取組として、多様な職務機会を通じた人材育成や女性職員の活躍に向けたキャリア支援研修を実施するほか、キャリア形成への意欲を保てるような両立支援体制の促進を行う。

4 組合で取り組むべき目標

現状と抽出された課題を分析した結果、女性職員の活躍を推進するため、令和8年度までの達成を目指して次のとおり数値目標を設定する。

(1) 女性職員の増加

女性受験者数の増加に努めるとともに、令和8年度までに、全職員に対する女性職員の割合を令和3年度の2.8%（16人）から5.0%（29人）まで向

上させる。

※（ ）内の人数は、令和3年度の職員定数580人で計算した場合

数値目標：職員定数に占める女性職員の割合 5.0%

(2) 男性の育児休業取得率

消防部門における国の目標値と同値

数値目標：男性の育児休業取得率 50%

(3) 配偶者出産休暇の取得率

配偶者出産休暇の取得率を令和2年の81.6%から100%まで向上させる。

数値目標：配偶者出産休暇の取得率 100%

(4) 育児参加休暇の取得率

育児参加休暇の取得率を令和2年の15.8%から50%まで向上させる。

数値目標：育児参加休暇の取得率 50%

(5) 年次休暇の取得率

年次休暇取得日数を令和2年の11.8日から12日まで向上させる。

数値目標：年次休暇の取得日数 12日

5 目標達成に向けた取組

(1) 主管者の設定

本計画を実効性のあるものにするためには、職員一人一人がその役割に応じて本計画に掲げる取組内容を実践していくことが重要であることを踏まえ、本計画では、取組項目ごとにそれぞれ主管者を設定し、それぞれの立場から以下に掲げる目標達成に向けた取組を行っていくものとする。

(2) 取組内容

ア ワーク・ライフ・バランスの実現

女性職員のみならず全職員が働きやすい職場環境の整備と多様な人材の活躍による組織力の強化を実現するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進は極めて重要である。

心身の健康を維持する中、仕事の質と効率を高めることは、家庭での役割、地域貢献活動、自己啓発等に係る個人の時間を確保することにつながることから、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、次の取組を重点的に推進する。

(ア) 時間外勤務の適正管理（主管者：所属長）

業務の効率化、業務負担の公平性の確保を図るとともに、職員の意識改革を推進する。

(イ) 積極的な休暇取得の推進（主管者：所属長及び職員）

各所属長は、実情に応じて年次休暇を積極的に取得できるよう、職場の雰囲気醸成するとともに、職員間で取得の偏りが生じないように配慮すること。

また、特定の職員に業務が過度に集中しないよう、業務分担の適正化を図ること。

(ロ) 男性職員の家庭生活への参加推進（主管者：所属長及び職員）

男性職員が介護や育児に参加するための休暇を取得することは、職員本人が能動的に家庭生活に関わる契機となるとともに、組織においては、子育てや介護に対する多様な価値観を醸成する観点から重要である。

そのため、男性職員に対し、育児等のための休暇取得の促進を図り、男性職員が家庭生活に参加することへの理解ある組織風土の形成に向けた意識改革を推進する。

特に男性職員の子育て参加となる配偶者出産休暇及び育児参加休暇については、所属全体としての共感及び理解のもと、希望どおり休暇を取得できるよう、所属長は勤務体制の確保に努めるとともに、各職員の業務分担について適正に管理する。

イ 女性職員の確保（主管者：総務課長）

女性職員数の増加を目指し、採用募集広報を拡充するため、あらゆる媒体を活用するなど、採用試験応募者の増加を意識した取組を推進する。

また、学生の職業選択の一つに消防の職業が加えられるよう、消防の魅力や活躍している女性職員の情報を積極的に発信する。

ウ 適材適所を原則とした人事配置（主管者：総務課長）

性別によらない活躍の機会を付与するため、やりがいを感じられる職務経験を積みせるとともに、女性職員の意欲、能力及び適正を踏まえた適材適所による人事配置を推進する。

エ ライフイベントに対する適切なサポート（主管者：総務課長及び各所属長）

出産や育児等のライフイベントについて、育児等ハンドブックを活用し、休暇や休業の制度を周知して取得推進を図るとともに、休業期間から職場に復帰する際の支援や復帰後の研修、柔軟な勤務時間の選択など、職場として全面的にサポートできる環境を整備する。