

泉州南消防組合
特定事業主行動計画

令和8年4月

泉州南消防組合



目 次

I	はじめに	1
1	計画の位置づけ	2
2	職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制整備等	2
II	第2期計画における勤務環境等の状況把握及び分析結果	3
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	3
(2)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	5
(3)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	7
(4)	職員の給与の男女の差異	8
(5)	セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等対策 の整備状況	9
(6)	女性職員の職域拡大と活躍支援の整備状況	10
(7)	当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員 の割合の男女の差異	11
(8)	管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たり の正規の勤務時間を超えて命ぜられて勤務した時間	12
(9)	男女別の育児休業等取得率及び取得期間	14
(10)	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 得率及び取得日数	15
(11)	働きやすい職場環境づくりの整備状況	16
III	第3期計画における目標及び目標を達成するための取組	17
1	職業生活に関する機会の提供に関する項目	17
(1)	女性職員のさらなる活躍の推進	17
2	職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する 項目	19
(1)	ワーク・ライフ・バランスの推進	19
(2)	男性職員の育児休業等を取得しやすい環境整備	22

I. はじめに

少子化が続く我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会を形成するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）が制定されました。同法では、地方公共団体は「特定事業主」として特定事業主行動計画を策定することが義務付けられています。

また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るための行動計画の策定が義務付けられたことから、本消防組合では、平成28年度に第1期計画を策定し、令和3年度に見直しを行い（第2期計画）、少子高齢化の進行や社会経済情勢の変化に合わせて、職員のワーク・ライフ・バランスを充実させ、より効率的な行政運営を行うため、職員の子育てと女性の活躍に関する様々な取組を推進しているところです。

新たに策定する本計画は、第2期計画を引き継ぎ、男性職員の育児休業の取得促進や、仕事と介護の両立を図り、子育て中の職員や女性職員に限らず、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図ることができる職場環境の整備を進めることを目指して策定するものです。

また、働きがいのある職場環境の整備を進めることが、職員ひとり一人の職務に対する意欲の向上につながり、職員個人ひいては組織の生産性を高め、住民サービスの更なる向上につながるものと期待しています。

令和8年4月1日

泉州南消防組合管理者
泉州南広域消防本部消防長

1 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条の両法律に基づく一体とした特定事業主行動計画としています。

計画期間については、令和6年5月に次世代育成支援法が改正され、同法の有効期限が令和17年3月まで10年間延長されたこと及び令和7年6月に女性活躍推進法が改正され同法の有効期限が令和18年3月まで10年間延長されたことに伴い、第3期計画として令和8年度から令和12年度までの5年間の計画期間とします。

本計画の対象職員は、消防長が任命するすべての職員とし、現状の課題を正確に把握するため、統計データの数値については消防職員（再任用職員を含む。）のみを対象とします。

2 職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制整備等

当消防組合では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、「泉州南消防組合特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、計画の策定、変更また本計画の取組みの実施状況、数値目標の達成状況等について協議を行います。

また、本計画に定める事項の進捗状況や実績等を毎年1回、当消防組合のWebサイト等で公表します。

【推進体制の確保】

泉州南消防組合特定事業主行動計画推進委員会

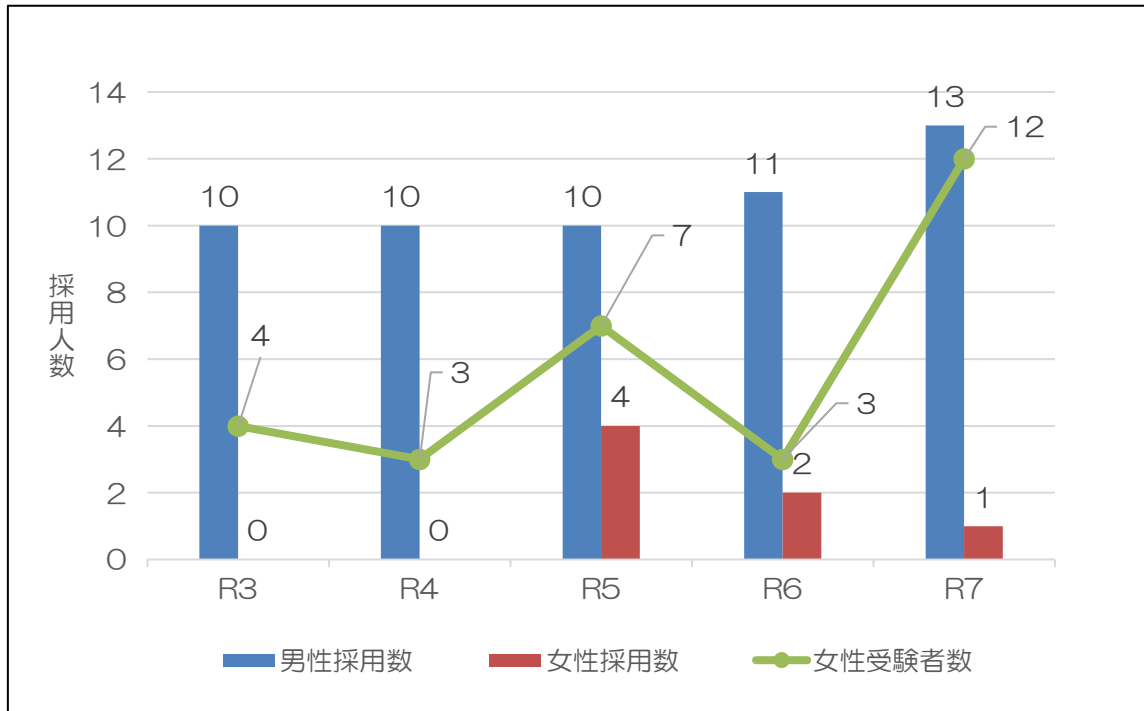
委員長	総務部長
副委員長	警防部長
委員	署長及び本部課長のうち2名 総務部総務課人事担当職員のうち2名 女性職員のうち2名 委員長が必要と認める者
事務局	総務部総務課人事担当職員

Ⅱ 第2期計画における勤務環境等の状況把握及び分析結果

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号まで及び第23号に掲げる事項について、状況の把握・分析を行います。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
採 用 試 験	申込者 (人)	131	5	118	6	107	8	97	5	190	17
	受験者 (人)	112	4	95	3	84	7	78	3	152	12
	採用数 (人)	10	0	10	0	10	4	11	2	13	1
	割合 (%)	100	0	100	0	71.4	28.6	84.6	15.4	92.9	7.1



【分析結果】

令和4年度からポジティブ・アクションに基づく女性優先採用枠を設けた職員採用試験を実施したこと、また女性活躍推進事業に関する広報活動や女性向け就職説明会など積極的に実施したことにより、採用人数に占める女性職員の割合が飛躍的に向上しました。

また、令和6年度採用試験からは従来の採用試験方式からテストセンター方式に変更したことにより、男女ともに受験者数の増加が顕著となりました。

女性採用者比率を引き上げるためには、採用試験の応募者数を増加させる必要があることから、各種広報活動を積極的に実施し、消防の認知度を高めるとともに、SNS等の情報発信力の高いデジタル媒体を積極的に活用し、優秀な人材の確保に向け継続した取組が必要です。

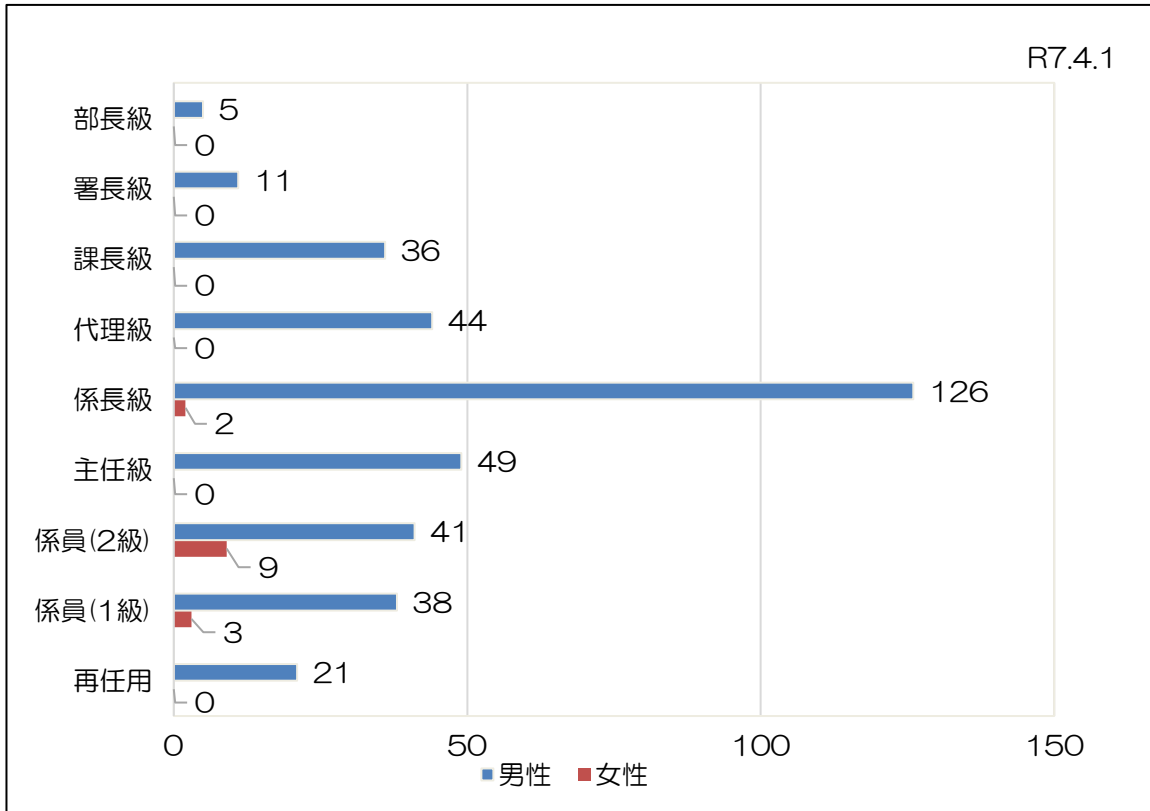
併せて、他機関等からの転職希望者や、消防への復職希望者の獲得に向け、採用試験における年齢要件の緩和や経験者採用区分の設定等、多様な人材が応募しやすい制度の導入を検討することが重要です。

【実施した取組】

- ポジティブ・アクションに基づく女性採用優先枠を設けた職員採用試験の実施要領を制定
- 当消防組合管内の高等学校及び大学、また、管内に隣接する和歌山県内の高等学校や専門学校等への職員募集ポスター等の配布や女性活躍推進PRポスターの配布
- 消防吏員への就職を希望する学生向けのインターシップ及び就職説明会を実施
- 当消防組合Webサイト及びSNSでの女性活躍推進事業のPR
- 女性職員が、女性受験者のための就職説明会を開催
- 女性職員活躍推進のPRのための新作リーフレットの作成
- 総務省消防庁女性活躍推進ガイドブックへの寄稿
- 採用試験方式をテストセンター方式に変更

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部長級	4人	0人	5人	0人	5人	0人	5人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
署長級	10人	0人	10人	0人	10人	0人	11人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
課長級	33人	0人	37人	0人	37人	0人	36人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
代理級	44人	0人	40人	0人	42人	0人	44人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
係長級	120人	2人	125人	2人	128人	2人	126人	2人
	98.4%	1.6%	98.4%	1.6%	98.5%	1.5%	98.4%	1.6%
主任級	65人	0人	61人	0人	52人	0人	49人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
係員 (2級)	36人	1人	33人	2人	39人	6人	41人	9人
	97.3%	2.7%	94.3%	5.7%	86.7%	13.3%	82.0%	18.0%
係員 (1級)	32人	4人	34人	7人	35人	5人	38人	3人
	88.9%	11.1%	82.9%	17.1%	87.5%	12.5%	92.7%	7.5%
再任用	27人	0人	26人	0人	18人	0人	21人	0人
	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%



【分析結果】

令和5年度以降、ポジティブ・アクション等の効果により、係員の女性職員の割合が急増しましたが、女性職員全体の割合が若年層に多くあるため、主任級以上の割合に大きな変動は見られませんでした。

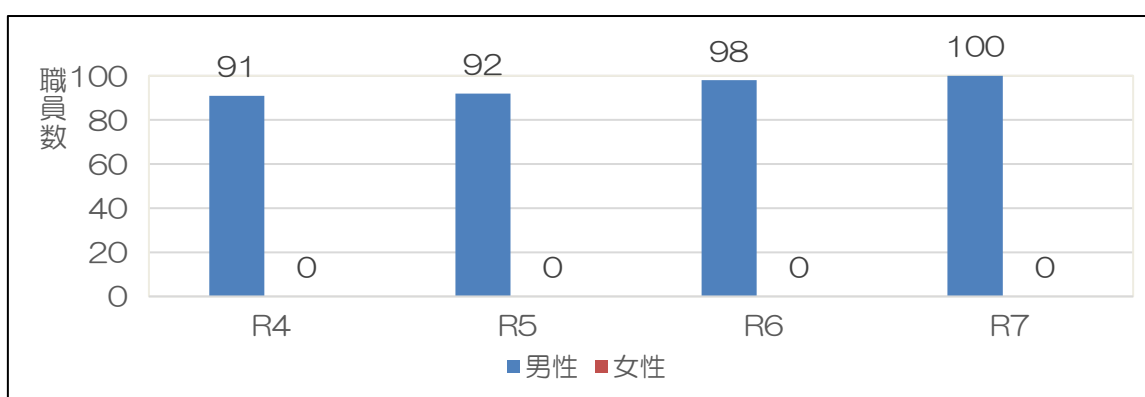
女性が活躍するにあたり幅広い視野を得る機会として、異業種との交流による職業生活への意見交換会等や、女性がより活躍できるための研修等の機会を積極的に提供し、女性職員の働きやすい職場づくりへの関心を深める必要があります。

【実施した取組】

- 女性に特化した各種研修に派遣
- 女性職員の異業種交流として海上保安庁の女性職員との交流会を開催
- 女性活躍推進事業に係る他市消防職員との交流会を開催
- 管内女性消防団のポンプ操法の指導

(3) 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		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職員数	91人	0人	92人	0人	98人	0人	100人	0人
割合	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%



【分析結果】

女性職員全体の年齢が若いため、管理職（代理級以上）以上の女性職員が存在していません。

女性管理職の登用は、組織運営上の重要な課題であり、その意義や必要性を深く理解することが重要です。

女性管理職登用に向けた人材育成のため、管理職に必要なスキルを習得する機会の提供を目的とした研修、ロールモデルとなる人材育成、キャリアパスイメージの提示や管理職員によるメンター制度の導入等を検討することが必要です。

【実施した取組】

- 大阪府立消防学校への女性教官の派遣
- 女性活躍推進研修への講師を派遣
- 消防大学校等で開催される女性活躍推進研修等に参加

(4) 職員の給与の男女の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

1. 全職員に係る情報

職員区分	令和6年度
任期の定めのない常勤職員	67.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	—
全職員	68.8%

2. 任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

① 役職段階別

役職段階	令和6年度
消防長、消防次長、部長及び理事相当職	—
署長及び本部課長相当職	—
課長代理及び主幹相当職	—
係長及び主査相当職	90.2%

② 勤続年数別

勤続年数	1～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	31～35年	36年以上
令和6年度	98.6%	86.9%	—	96.8%	94.0%	—	—	—

※「任期の定めのない常勤職員」とは、再任用職員を除く正規職員を指しています。

※各表の数値は、女性の平均年間給与額を男性の平均年間給与額で除算しています。

※女性職員がいない場合は「—」と記載しています。

※勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、対象となる年度までの年度単位で算出しています。

【分析結果】

女性職員全体の割合が若年層に多くあり、役職段階別では課長代理及び主幹相当職以上に女性職員が存在しておらず、勤続年数別では勤続年数26年以上の女性職員が存在していません。

地方公共団体における任期の定めのない常勤職員の給料については、給料表の同一の級・号給であれば、同一の額となっていますが、職員の諸手当（扶養手当等）の受給状況等によって給与の額に差が生じるため、職員全体の割合が少ない女性職員に諸手当

(扶養手当等)の増減が生じた場合、男性職員と比べると給与の額の差異への影響が顕著となります。

また、女性管理職員に登用する人材をより多く確保する必要があることから、女性職員のさらなる増員及び優秀な女性職員の昇任昇格が必要です。

(5) セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントの被害を受けた女性は男性と比べ、通院や服薬さらには退職にまで至る深刻なケースが多く見受けられ、女性の職業生活に重大な影響を及ぼします

ハラスメント撲滅に向け、最終的な責任を負う消防長自らが「ハラスメントは許さない」という意思を明確化し、ハラスメント対策委員会において対応策を検討・実施するとともに懲戒処分等を明確化することが重要です。

ハラスメントを未然に防止し、また、ハラスメントの予兆を早期に覚知し、深刻化する前に適切に対応するため、ハラスメントに関する相談や事案の有無に関わらず、アンケート、セルフチェック、個人面談等を定期的を実施すること、さらにどのような言動がハラスメントに該当するのかを職員が具体的なイメージを持って理解できるよう、ハラスメント研修等を定期的を実施すること。また、ハラスメントの認定事例や懲戒処分事例等を周知し、職員が自身の言動を律するきっかけづくりに積極的に取り組む必要があります。

《実施した対策等》

- ◎「泉州南消防組合ハラスメント防止対策要綱」を定め、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の防止・排除・ハラスメントに起因する問題が生じた場合の措置等を規定
- ◎「泉州南消防組合職員の懲戒処分等の指針」を定め、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等に対する懲戒処分等を規定
- ◎苦情相談窓口の設置
- ◎全職員対象の外部講師等によるハラスメント研修の実施（テーマ別で毎年開催）
- ◎ハラスメント相談員研修の実施
- ◎ハラスメント等相談窓口の相談受付員等を対象とした研修に参加
- ◎風通しの良い職場環境づくりを目的としたアンケート調査を実施

(6) 女性職員の職域拡大と活躍支援の整備状況

女性職員が自身のキャリア形成のビジョンを具体的に描けるよう、女性職員のキャリアパスやロールモデルの掲示、女性管理職員によるメンター制度の導入を実施し、女性職員が意欲をもって管理職員へ昇任を目指せるよう職場環境づくりを取り組む必要があります。

しかし、当消防組合を含め、中小規模の消防本部において女性職員が少数しかおらず、このような取り組みの実施が困難であることが予想されるため、近隣の消防本部等と連携し、女性職員同士が定期的に情報共有や意見交換ができる機会を与えることが必要です。

また、女性職員の交替制勤務や災害派遣への携わりづらさを解消するため、日勤救急隊の導入や災害時における宿営用資機材の小型化・軽量化を図るとともに、適性を踏まえた能力開発、人事配置を実施することが重要です。

管理職員は女性職員の職域拡大の必要性を深く理解し、女性職員の職域拡大に対する管理職員の意識の醸成を目的とした研修等の取組を継続的に実施することが必要です。

《実施した対策等》

- ◎女性専用施設の整備（交替制勤務が可能な署所の増加）
- ◎女性職員が利用する災害時宿営用資機材の整備
- ◎緊急消防援助隊受援時の女性専用エリアを新たに整備

(7) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合の男女の差異

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職員数 (人)	368	7	371	7	371	11	366	13	371	14
退職者数 (人)	3	0	5	0	3	0	4	0	2	0
割合 (%)	0.8	0	1.3	0	0.8	0	1.1	0	0.5	0

※退職者数は自己都合及び募集退職のみを計上し、60歳以上及び死亡退職を除く。

		退職時の年代（令和3年度～令和7年度）			
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
退職者数 (割合)	男性	4人 (23.5%)	1人 (5.9%)	2人 (11.8%)	10人 (58.8%)
	女性	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)

【分析結果】

退職した職員の男女の差異について、各年度において女性職員の退職者は発生しません。また、退職時の年代については令和3年度から令和7年度にかけて50歳代が半数以上みられるものの、20歳代にも高い割合で退職者が発生しました。

離職の要因とされるハラスメントや超過勤務などを未然に防ぎ、職員が能力を十分に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、安心して継続就業できる職場づくりを構築することが重要です。

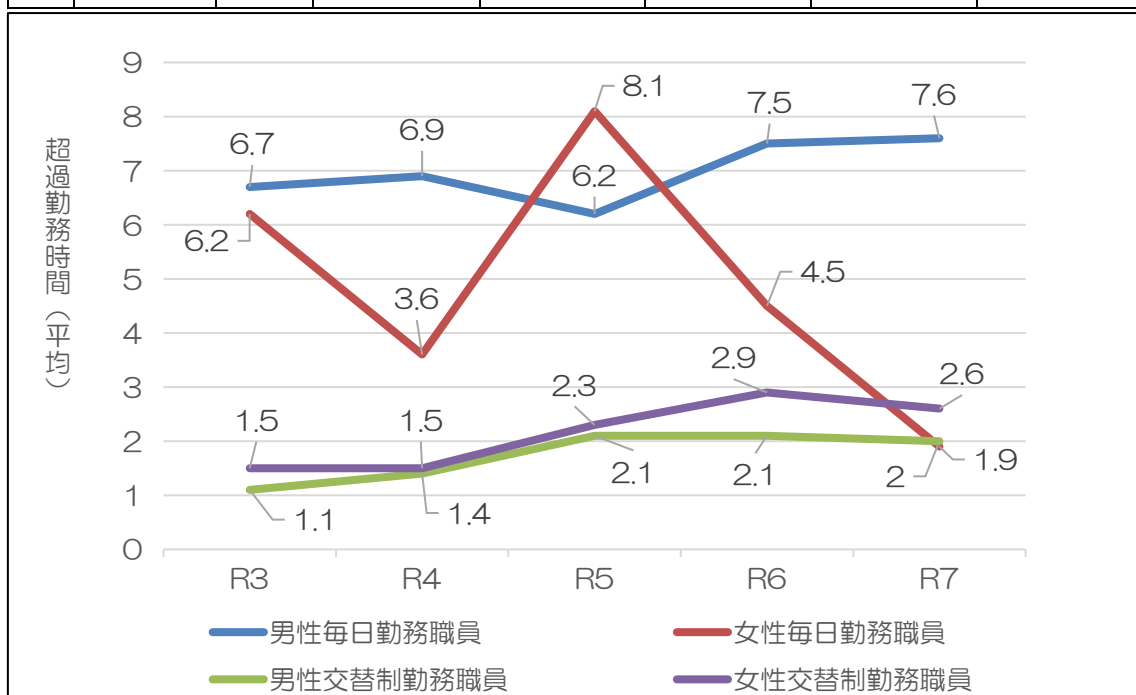
また、離職防止のための取組として、採用10年未満の若手職員に対する離職防止を目的とした研修、高齢期職員の活躍維持に向けた取組、適材適所の配置等を実施することが重要です。

(8) 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命ぜられて勤務した時間

(単位：上段・時間 下段・職員数)

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	毎日勤務	交替制勤務	毎日勤務	交替制勤務	毎日勤務	交替制勤務	毎日勤務	交替制勤務	毎日勤務	交替制勤務
4月	11.6	1.8	8.7	1.9	8.6	2.8	8.5	3.7	8.6	3.4
	24	249	32	241	27	242	45	223	41	230
5月	6.1	0.5	5.3	0.5	4.7	0.8	5.3	0.9	6.2	1.3
	27	226	30	223	43	212	40	216	47	215
6月	4.6	0.4	4.8	0.8	5.2	1.6	4.9	1.4	6.5	1.7
	27	240	30	232	39	225	42	214	41	220
7月	4.7	0.8	7.8	1.7	5.5	2.0	6.5	2.2	7.0	2.2
	33	187	29	205	51	214	39	214	46	217
8月	5.3	1.0	9.8	1.6	6.3	2.5	8.9	2.3	8.7	1.8
	36	237	28	235	43	224	33	224	37	223
9月	7.3	0.9	7.1	1.1	4.8	2.0	5.8	1.8	6.3	1.9
	27	239	33	231	48	226	41	225	47	221
10月	4.6	0.7	7.3	1.9	6.5	1.5	7.1	1.8	9.4	1.3
	31	237	26	230	44	219	39	216	36	221
11月	7.0	1.5	6.9	1.4	6.2	2.4	8.7	3.0	7.6	2.5
	32	193	29	239	42	229	39	231	41	229
12月	6.9	1.1	5.4	1.1	4.8	1.3	7.9	2.1	6.6	1.7
	31	243	34	235	45	225	34	233	42	229
1月	7.5	1.2	6.3	1.3	5.9	1.3	7.2	1.5	7.4	1.7
	30	243	30	239	36	234	37	229	48	225
2月	8.7	1.7	5.9	2.1	9.1	4.6	8.4	2.0	8.5	2.6
	30	248	32	240	45	289	39	234	42	230
3月	5.4	1.4	6.3	1.2	7.3	1.9	8.8	2.2	8.6	2.2
	28	248	28	236	41	226	37	229	41	228
平均	6.6	1.1	6.8	1.4	6.2	2.1	7.3	2.1	7.6	2.0
	30	233	30	232	42	230	39	224	42	224

			令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
超過勤務時間 (平均)	毎日勤務	男性	6.7	6.9	6.2	7.5	7.6
		女性	6.2	3.6	8.1	4.5	1.9
	交替制 勤務	男性	1.1	1.4	2.1	2.1	2.0
		女性	1.5	1.5	2.3	2.9	2.6



【分析結果】

超過勤務時間について、女性毎日勤務職員は令和6年度に育児休業を取得したことにより減少傾向にありますが、その他の勤務職員は男女共に増加傾向にあります。

また、毎日勤務職員が交替制勤務職員に比べ、より多くの超過勤務が生じる環境となっています。原因は業務の多様化・複雑化等が考えられ、毎日勤務職員と交替制勤務職員の業務量に格差が生まれ、毎日勤務職員の業務量の過多が浮き彫りとなっています。

過度な超過勤務は家事・育児等に影響を与え、ワーク・ライフ・バランスの実現を妨げる要因となります。恒常的な超過勤務を前提とした働き方や労働慣行等を見直し、業務の分散・業務効率化を積極的に図り、組織全体で超過勤務の縮減を進めるとともに、男女ともに職業生活と家庭生活が円滑かつ継続的に両立できるよう取り組む必要があります。

(9) 男女別の育児休業等取得率及び取得期間

男性職員		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得対象者		19人	13人	7人	9人	12人
取得者		0人	0人	0人	1人	6人
取得率		0%	0%	0%	11.1%	50.0%
取得期間	取得なし	19人	13人	7人	8人	6人
	2週間以上 ～1月以下	0人	0人	0人	1人	4人
	1月超～ 3月以下	0人	0人	0人	0人	2人

女性職員		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得対象者		—	—	—	1人	2人
取得者		—	—	—	1人	2人
取得率		—	—	—	100%	100%
取得期間	9月超～ 12月以下	—	—	—	1人	2人

※育児休業取得対象者はいるが育児休業を取得しない場合は「0人」と表記し、対象者がいない場合は「—」と表記しています。

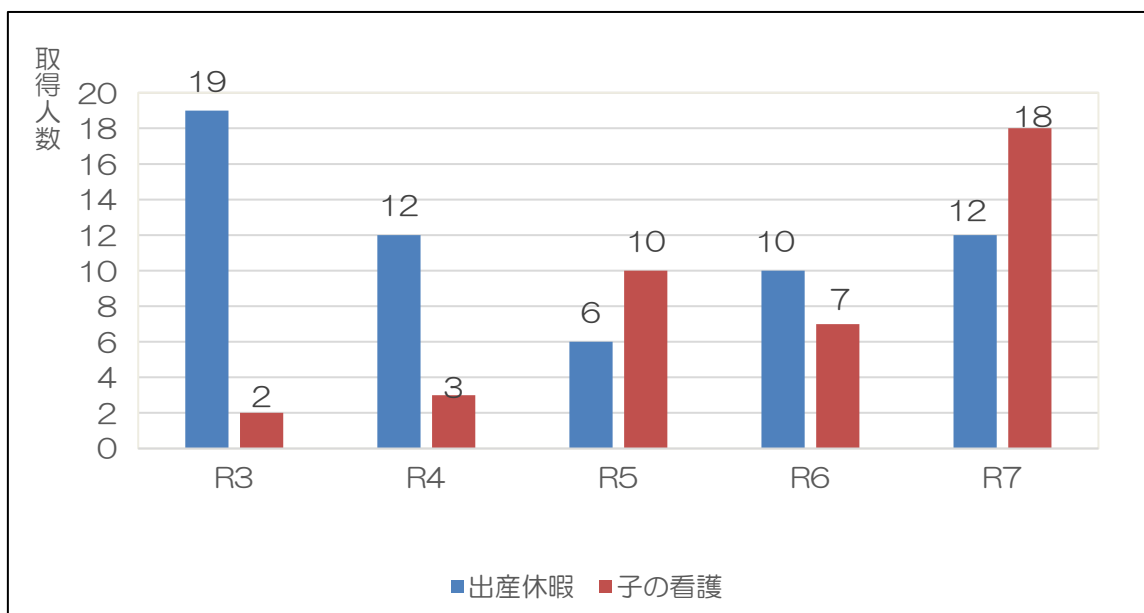
【分析結果】

令和6年度に初めて男女ともに育児休業取得者が誕生したことにより、目標であった育児休業等取得率男性職員10%を達成しました。

育児休業に関する認識の高まり、育児休業等取得に関する周囲の職員の理解及び勤務体制変更等により対応できたことから、さらなる育児休業取得を推進するとともに、組織として育児休業取得は当然であることを示す必要があります。

(10) 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及び取得日数

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
出 産 休 暇	取得人数	19人	12人	6人	10人	12人
	取得日数	88日	59日	30日	45日	56日
	取得率	92.6%	98.3%	100%	100%	93.3%
子 の 看 護	取得人数	2人	3人	10人	7人	18人
	取得日数 (平均)	2.5日	2.3日	1.8日	2.4日	1.4日



【分析結果】

男性職員の配偶者の出産休暇については、制度について広く認識されており高い取得率を維持しています。

子の看護休暇については、令和7年度に子の看護休暇の対象範囲や取得事由の拡大などの制度が改正され、育児・介護等にかかる休暇の必要性や職場のサポート体制が整備されたことから、取得者数が増加しました。

(11) 働きやすい職場環境づくりの整備状況

女性職員の消防業務等への従事にあたっては、法令による就業制限の趣旨を踏まえつつ合理的に解釈するとともに、妊娠等の際に母性保護の観点から行うべき配慮について、的確に対応することが重要です。

また、女性のみならず様々な事情を抱える職員が育児・介護等をしながら当たり前キャリア形成ができるよう、テレワーク制度やフレックス・タイム制度等の柔軟な働き方が選択できる勤務制度等を導入し、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援することが重要です。

まずは、管理職員がその必要性を理解する必要があることから、管理職員の意識醸成を目的とした研修等を継続的に実施することを推進します。

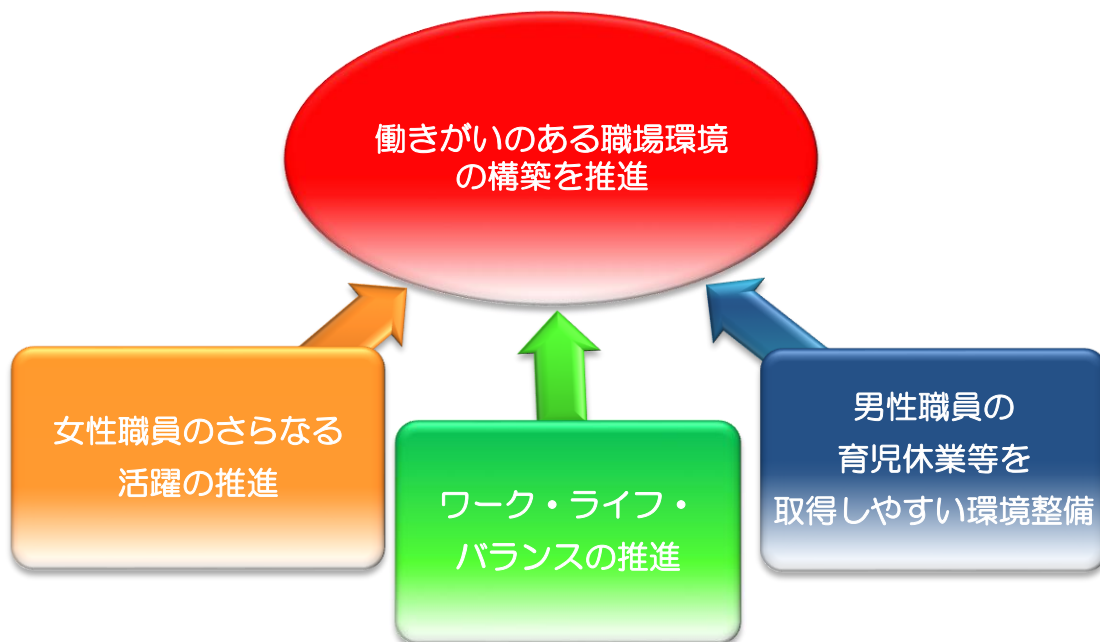
《実施した対策等》

- ◎「泉州南消防組合女性消防職員の勤務に関する要綱」を定め、母性の保護に配慮した措置等を規定
- ◎「泉州南消防組合テレワーク実施要綱」を定め、テレワーク制度を導入
- ◎「泉州南消防組合職員の早出遅出勤務制度に関する要綱」を定め、早出遅出勤務制度を導入

Ⅲ 第3期計画における目標及び目標を達成するための取組

第2期計画における勤務環境等の状況把握及び分析結果において、当消防組合の現状及び課題が明確になりました。

第3期計画ではこれらを踏まえ「女性職員のさらなる活躍の推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」及び「男性職員の育児休業等を取得しやすい環境整備」の3つの視点で現状の課題整理を行い、課題を解決するための目標設定及び目標を達成するための具体的な取組みを示し、職員ひとり一人の職務に対する意欲の向上を図り、働きがいのある職場環境づくりを推進します。



1 職業生活に関する機会の提供に関する項目

(1) 女性職員のさらなる活躍の推進

当消防組合が将来にわたり女性職員が活躍できる組織であるためには、より多くの女性から働きたい職場として選ばれ、優秀な人材を採用することが求められます。

また、採用後も自らの意思によって職業生活を営み又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮し活躍できるよう、「女性職員の積極的な採用」及び「女性職員のキャリア形成の支援」について、具体的な目標を設定し、目標を達成するため積極的な取組みを推進します。

① 女性職員の積極的な採用

(現状値：令和7年中)

目標項目	目標割合 (現状値)	目標数値 (現状値)
職員に占める女性職員の割合	8.0% (3.8%)	28人 (14人)

【具体的な取組】

≪人事管理部門≫

- 高等学校・専門学校・大学等で開催される就職説明会等へ積極的に女性職員を派遣し、女性職員の活躍や職場環境等を紹介するとともに女性職員とコミュニケーションを取る機会を設定することで、職員採用試験における女性受験者の増加を図ります。
- 市町広報誌への掲載、職員募集のポスターやリーフレット等の配布及び当消防組合のWebサイトやSNSなど各種媒体を利用し、就職を控えた女性に向けた広報活動を積極的に実施します。
- 女性職員の確保のため、ポジティブ・アクションに基づく女性優先採用枠を設けた職員採用試験を継続的に実施します。
- 他の官公庁や民間企業等から消防へ転職を希望する女性や、消防への復職を希望する女性を確保できるよう採用試験における年齢要件の緩和や経験者採用区分の設定等を検討し、さらなる女性受験者の獲得を目指します。

② 女性職員のキャリア形成の支援

(現状値：令和7年中)

目標項目	目標割合 (現状値)	目標数値 (現状値)
係長級以上の職員に占める女性職員の割合	2% (1%)	4人 (2人)
管理的地位の職員に占める女性職員の割合	1% (0%)	1人 (0人)

【具体的な取組】

≪所属長又は管理職員≫

- 女性職員自らがロールモデルとなるよう意識し、業務の幅を広げることができるよう支援を行います。
- 研修やセミナーなどへの積極的な参加を促し、女性職員のキャリアデザインを幅広く描ける機会の提供に努めます。
- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等、女性の就業継続に深刻な影響を与える因子を撲滅し、ハラスメントのない職場づくりを積極的に進めます。
- 子育てや介護等で時間の制約がある職員を含めて、意欲・能力がある職員が活躍できるための職場づくりに努めます。
- 女性の健康上の特性に係る取組みとして、職場において女性の健康上の特性について理解を深めるとともに、女性が相談しやすい体制の構築や女性特有の休暇制度の利用促進に取り組みます。

≪人事管理部門≫

- 出産・育児等による時間的制約を抱える女性職員が当たり前前にキャリア形成を行えるよう、テレワークや早出遅出勤務制度を積極的に推進します。
- 組織への定着及び昇任意欲を持てるよう、超過勤務の是正等の働き方改革と併せて、ロールモデルとなる人材育成やキャリアパスについて必要なステップやスキルの可視化に積極的に取り組みます。
- 女性職員のキャリア支援に関する研修、管理職に必要なマネジメント能力向上に関する研修及び他機関が実施する女性活躍推進研修等へ派遣し、女性職員のキャリア形成を支援します。
- 性の別により偏りのない人事配置を行い、女性職員の職域や活躍の場を拡大します。
- 小型化・軽量化した資機材や災害派遣時の宿営用資機材を整備し、女性職員の職域拡大と活躍を支援します。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

恒常的な残業を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活に強く影響を及ぼすとともに、職業生活においても超過勤務による生産性の低下を招き重大な事故を引き起こす原因となります。

このため、超過勤務を是正し、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた職員の意識改革・理解促進を組織全体で取り組む必要があることから、「年次有給休暇の取得促進」及び「超過勤務の縮減」について、具体的な目標を設定し、目標を達成するため積極的な取組みを推進します。

① 年次有給休暇の取得促進

(現状値：令和7年中)

目標項目	目標割合 (現状値)	
	毎日勤務	交替制勤務
有給休暇の平均取得日数	14日 (11.7日)	18日 (17.2日)

※休職休業・完全退職者を除く

【具体的な取組】

◀所属長又は管理職員▶

- 職員間で積極的にコミュニケーションを取り、互いに年次有給休暇が取得しやすい環境を整えます。
- 所属職員が休暇取得しやすい雰囲気を作るとともに、定期的に所属職員の休暇取得状況を把握し、積極的に休暇取得を促します。
- 所属職員に業務予定をできる限り早期に周知し、年次有給休暇の取得計画表を活用しながら、業務執行と所属職員の休暇取得との調整を図ります。

◀人事管理部門▶

- 付与された年次有給休暇を全て消化できる職場環境を目指し、職員の休暇取得状況を把握し、積極的に休暇を取得するよう促します。
- ゴールデンウィーク、夏季等における1週間以上の連続休暇や月曜日、金曜日と週休日を組み合わせた連続休暇の取得など、計画的な休暇の取得を促進します。
- 研修派遣や休職休業等による休暇取得制限が生じないように、毎日勤務職員の増員等による適正な人員配置を図ります。

② 超過勤務の縮減

(現状値：令和7年中)

目標項目	目標割合 (現状値)	
	毎日勤務	交替制勤務
管理的地位にある職員以外の職員 一人当たりの一月当たりの正規の 勤務時間を超えて命ぜられて勤務 した時間	3.7時間 (7.6時間)	1.0時間 (2.0時間)

(現状値：令和7年中)

目標項目	目標割合 (現状値)	目標人数 (現状値)
テレワーク利用者	1.0% (0%)	1人 (0人)
早出遅出勤務制度利用者	30.0% (23.5%)	29人 (20人)

【具体的な取組】

◀所属長又は管理職員▶

- 所属職員にノー残業デーを定期的に周知し、適切な事務執行を促します。
- 所属職員に定時退社の原則を周知します。
- 業務の効率化を徹底し、超過勤務の縮減に努めます。
- コスト意識を持って適切な勤務時間の管理に努めます。
- 限られた時間の中で質の高い業務が遂行できるよう、業務遂行する職員へのフォローアップ体制を徹底するとともに、超過勤務が特定の職員に偏らないよう、担当内外を問わず職員間の業務量の平準化を図ります。
- マニュアル及び業務フローの共有を徹底し、部下職員のモニタリングを適切なタイミングで繰り返し行います。
- 業務の効率化を常に意識し、環境の変化に柔軟に対応するため、定期的にマニュアル及び業務フローを見直す仕組みを整備し、業務の属人化を回避します。
- 所属の体制確保に努めながら、テレワークや早出遅出勤務制度等の柔軟な働き方を取り入れ、所属職員の職場環境と家庭環境の両立を支援します。

《人事管理部門》

- 育児や介護など、職員の事情に応じて柔軟な働き方ができるテレワークや早出遅出勤務制度を定期的に周知し、制度の認知向上に努めるとともに利用できる環境の構築を整備します。
- 超過勤務の是正と家庭生活の参画を意識付けるため、すべての職員に対し定時に退庁するノー残業デーを確実に実施するよう周知徹底します。
- 各所属における超過勤務の状況を確認し、必要であれば所属長ヒアリングを行い、超過勤務の縮減を図ります。

(2) 男性職員の育児休業等を取得しやすい環境整備

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、家庭生活において男性による十分な育児・介護等の分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難となります。

男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の就業生活における活躍を推進する上で、重要な役割を担っており、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解促進を社会全体で取り組む必要があるため、「男性職員の育児休業等を取得しやすい環境整備」について、具体的な目標を設定し、目標を達成するため積極的な取組みを推進します。

男性職員の育児休業等を取得しやすい環境整備

(現状値：令和7年中)

目標項目	目標割合 (現状値)
育児休業の取得	100% (50.0%)
配偶者出産休暇の取得	100% (93.3%)

【具体的な取組】

《所属長又は管理職員》

- 職員に、家族と育児休業に関するコミュニケーションを積極的に取るよう促します。
- 育児休業取得の必要性を深く理解し、当たり前前に育児休業が取得できるよう職員の意識改革を図り、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを積極的に推進します。

- 妊娠・出産に関する問い合わせ時には積極的に育児休業の取得を促し、また、業務に支障が生じないよう業務分担を見直すとともに、フォローアップ体制の構築を積極的に進めます。
- 育児休業を取得しない職員がいる場合は、その原因を組織全体の課題としてとらえ、育児休業を取得できる職場環境づくりを目指します。
- 育児休業及び子育てに関する休暇の取得時期などを踏まえ、業務分担の見直しや事務処理体制、代替職員の確保等について検討します。
- 職場から育児休業中の職員へ定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できるよう支援します。
- 育児休業復職後も育児・介護等による休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- 男性の家庭生活への積極的な参画を促進するため、育児休業未取得者に対し、育児休業にかかる制度と必要性を説明し、育児休業未取得者ゼロを目指します。

《人事管理部門》

- 育児休業等の取得者から他の職員の参考となる情報を求め、これから育児休業等を取得しようとする職員が安心できるよう情報の提供をします。
- 育児休業取得対象職員に対し、育児休業及び子育てに関する休暇の取得を奨励するとともに、育児休業を取得した場合の収入モデルケースの提示を行います。
- 育児休業取得等に伴う他の職員の休暇取得制限や業務に支障が生じないよう、毎日勤務職員の増員等による適正な人員配置を図ります。