

女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画

伊達地方消防組合  
(令和3年4月1日)

# 伊達地方消防組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画

令和 3年 4月 1日  
伊達地方消防組合管理者  
伊達地方消防組合消防長

伊達地方消防組合における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第 19 条第 1 項に基づき、伊達地方消防組合管理者と伊達地方消防組合消防長が共同で策定する特定事業主行動計画である。

## 1 計画期間

本計画は、法に基づき、平成 28 年 4 月 1 日から 5 年間の計画を定めてきましたが、目標達成のために必要な状況把握と分析を再度実施し、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日の 5 年間を後期計画として策定する。

## 2 女性職員の活躍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女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課を主管課とし、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価を行い、関係部署との連携及び協議を行いながら実行していくこととする。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 19 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 号）第 2 条に基づき、消防本部総務課において行った女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び分析は次のとおりである。

## (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績

### ア 職員に占める女性職員の割合

年度	職員総数	男性職員	女性職員	女性割合
平成29年度	149	149	0	
平成30年度	152	152	0	
令和元年度	144	144	0	
令和2年度	150	149	1	0.7%
令和3年度	145	144	1	0.7%

令和2年度の女性職員の採用により0.7%となりました。当消防組合の職員の定数は154名となっており、平成28年度策定計画では2%（3名）を目標としておりました。

### イ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度	申込者 総数	男性	女性	女性 割合	受験者 総数	男性	女性	女性 割合
平成28年度	34	34	0	0%	32	32	0	0%
平成29年度	41	39	2	4.8%	35	34	1	2.8%
平成30年度	37	36	1	2.7%	33	32	1	3.0%
令和元年度	39	38	1	2.5%	37	36	1	2.7%
令和2年度	56	53	3	5.3%	54	51	3	5.6%

平成29年度以降の採用試験の実施で、継続した女性の受験者の確保を行うことができました。

受験申込数の総数は平均して40名前後で推移しており、女性申込者の受験率を100%とすることで、平成28年度策定計画の中で目標とする受験者総数に占める女性割合5%へ近づけることができたのではないかと考えます。

### ウ 採用した職員に占める女性の割合

年度	採用人数	男性	女性	女性割合
平成29年度	6	6	0	0%
平成30年度	4	4	0	0%
令和元年度	3	3	0	0%
令和2年度	7	6	1	14.3%
令和3年度	4	4	0	0%

令和2年度に女性職員1名の採用がありました。平成25年度に退職以降3人目の女性職員となりますが、消防吏員としての採用は当消防組合初となりました。

## 工 職員の年齢構成

年度	総数	18~20歳	21~25歳	26~30歳	31~35歳	36~40歳	41~45歳	46~50歳	51~55歳	56~60歳
H29	149	6	41	36	19	11	5	6	8	20
H30	152	8	38	33	24	13	6	2	12	16
R元	144	7	27	37	31	12	8	2	12	8
R2	150	7	26	37	32	16	7	5	10	10
R3	145	7	24	37	36	13	12	3	6	7

職員の平均年齢は33歳で、職員の多くは子育て世代が中心となっています。育児への積極的な参加が行えるよう職場内環境の計画的な整備を進めていきます。

また、職員全体の約20%は41歳以上の職員であり、世代によって育児や介護など必要な支援策は同様ではありません。個人に合わせたワークライフバランスを職場から提案、紹介を行っていくことで、仕事と家庭の両立を目指します。

平成28年4月1日の計画策定時において、女性職員がいない状況が続いていたこと、消防吏員としての採用実績がなかったことから、採用試験受験者数における女性受験者数の割合を5%以上とし、女性職員の割合が全体の2%となる3名の目標を掲げていました。

平成29年度以降は毎年1人以上の女性受験者があり、採用においても、令和2年度に女性消防吏員の採用が行われました。

本計画の末日までに定年退職となる職員は7名であり、職員定数まで採用を行った場合、5年間で16名の職員採用を計画することができます。

総務省消防庁の方針として職員総数に占める女性消防吏員の割合は5%を目標としており、当消防組合換算では7名以上の採用が必要となりますが、過去5年間の採用試験実績からみても、採用予定者の内6名以上を女性職員とすることは、困難な状況と考えられます。

したがって、本計画期間中においては、平成28年度策定計画で掲げた、職員全体に占める女性職員割合2%を上回ることを後期計画の目標とし、次のことに取組みます。

### 目標

職員全体に占める女性消防職員の割合2%（3名）以上とします。

### 取組内容

- ◎職員採用試験受験者総数を40名以上、女性受験者7%以上を目指します。
- ◎ホームページやイベント開催時に、消防業務の内容や職員の福利厚生などワークライフバランスのイメージを持ちやすくなるような紹介を行っていきます。
- ◎職場の雰囲気を感じながら、活躍のイメージが持てるように就職説明会を継続して実施していきます。
- ◎他の消防本部と合同で実施する女性向けインターンシップ等が行われているので、積極的に職員を派遣し、受験者の獲得を行います。

## (2) 職業生活と家庭環境との両立に資する勤務環境の整備

### ア 育児休業取得率及び取得期間

年 度	取得可能職員数	育児休業取得者	取得率	平均取得期間
平成28年度	17	0	0%	0日
平成29年度	12	0	0%	0日
平成30年度	14	0	0%	0日
令和元年度	21	0	0%	0日
令和2年度	11	0	0%	0日

令和2年度までに育児休業が取得可能な職員は75名おりましたが、育児休業を取得した職員はいませんでした。

育児休業は無給となることから、休業に対する抵抗があったことは否定できません。制度の説明や補償内容等について十分に説明を行い、制度利用のしやすい職場を目指します。

また、職員のほとんどは交替制の勤務による職員となっているため、欠員等の補充方法についても検討を行い、決められた勤務者数の中での休業に対する不安を解消します。

### イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

年 度	取得可能職員数	配偶者出産休暇取得者数	取得率	育児参加休暇取得者数	取得率
平成28年度	17	0	0%	0	0%
平成29年度	12	3	25%	0	0%
平成30年度	14	1	3.3%	0	0%
令和元年度	21	15	75%	2	9.5%
令和2年度	8	8	100%	3	37.5%

男の産休として、配偶者の出産休暇3日、育児参加のための休暇5日の特別休暇を、令和元年度に再度説明を行ったところ、飛躍的に取得率が向上しました。今後もすべての取得可能な職員が育児への協力を行えるよう、取得しやすい職場環境の整備に取り組めます。

また、24時間、職場に拘束される勤務体系であるため、勤務時間の途中でも取得ができるような整備を行うことで、更に制度利用がしやすくなると思います。

家庭や本人の状況に合わせた多様なニーズに対応できる効果的な休暇計画となるよう、制度説明と補償内容説明を十分に行うことにより、男性職員の育児休業及び男の産休が1か月以上取得できるように、職場内環境の改善に取り組めます。

ウ 超過勤務時間の状況（数値単位：時間）

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H28	10.5	8.7	8.4	9.1	8.2	5.9	6.9	9.6	6.9	5.3	5.9	9.0
H29	7.0	15.7	7.5	7.9	6.7	8.4	7.9	7.8	6.4	5.8	5.8	9.5
H30	6.5	8.9	7.6	10.9	9.4	7.3	8.5	9.2	7.1	6.0	8.0	8.6
R元	6.3	12.1	8.1	7.0	6.9	5.9	15	7.8	5.2	5.5	7.6	9.9
R2	3.4	3.9	3.6	4.8	5.1	6.2	6.5	12	7.9	4.0	7.0	

超過勤務時間の年間平均時間数は 7.7 時間で、個々の状況において上限に達する職員はいませんでした。超過勤務時間には、災害対応のような実施時間を決定することができないものも含まれており、超過勤務の 59.1%は他律的業務によるものとなっています。

一人当たりの業務量が増加しないよう交代で対応するなど、勤務時間の平準化管理が必要であると考えます。

**業務予定が一定の時期に集中しないよう各業務分野での計画調整を行い、1 か月あたりの超過勤務時間が突出しないようにします。**  
**業務時間内で実施可能な実施計画の実現により、超過勤務削減を目指します。**

エ 年次有給休暇の取得日数

年	職員数	全職員	管理職員	毎日勤務職員	交替制勤務職員
		平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
平成 28 年	148	9.2	10.3	9.5	9.1
平成 29 年	149	9.5	10.1	10	9.5
平成 30 年	152	9.7	9.6	11.2	9.5
令和 元年	144	10.2	7.6	9.6	10.3
令和 2年	150	8.4	7.9	8.0	8.4

職員の平均取得日数は緩やかに増加傾向にあります。管理職員においては減少傾向となりました。働き方改革による年次有給休暇 5 日の取得については、98%の職員において達成されており、すべての職員が取得する 100%の取得率を目指します。

また取得日数が減少傾向にある管理職員については、自らの積極的な取得により、他の職員に休暇を取りやすい職場の雰囲気を与えることができるように、取得日数増を目指します。

**災害対応に必要な勤務者数の管理が必要な職場であることから、欠員補充が速やかに行われるようにし、職員の休暇取得が必要な時期に行われるよう努めます。**  
**また、平均取得日数 10 日以上が持続できるよう、すべての職員の 10 日以上の休暇取得を目指します。**

### オ 庁舎等の女性専用施設整備状況

年度	女性専用施設保有庁舎数（庁舎数5）			
	更衣室	仮眠室	浴室	トイレ
平成 28 年度	1	0	0	1
平成 29 年度	1	0	0	1
平成 30 年度	1	0	0	1
令和 元年度	1	0	0	1
令和 2 年度	2	2	2	2

これまで、トイレのみであった庁舎設備に加え、女性職員が当直勤務等を行う場合に男性職員と同様の職場環境で働くことができるよう、個室タイプによる女性専用施設の整備を開始しました。環境の整備により勤務時間中の不便を解消し、安心して仕事に臨むことができるようになりました。

今後も計画的な整備を進め、すべての庁舎において女性が男性と共に活躍できる職場となることを目指します。

**本計画の実施期間内において施設整備計画による庁舎建設予定があります。**  
**全ての庁舎において、女性が男性と共に活躍できる設備の充実を目指します。**  
**また、消防業務を行うために必要な施設、環境において、男女に活躍の差を生まない職場となることを目指します。**

## 4 終わりに

平成 28 年 4 月 1 日策定の行動計画において掲げた目標は達成とはならなかったものの、継続した女性受験者の確保や女性職員の採用など、消防業務での女性活躍推進へ向けたスタートを切る事ができました。

今後も、女性が消防業務に対して興味を持ち、自分が活躍できるイメージを強く持てるよう、組織イメージを宣伝していく必要があります。

そのためには、今現在の業務環境における、男女のワークライフバランスの調和を整えていかななくてはなりません。

男性も女性も、仕事と家庭生活の両立ができる組織であり続けることが、住民の安全、安心を届ける消防機関で働く職員の安心へとつながっていくものと考えます。