

岳南広域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

平成 28 年 4 月 1 日
令和 3 年 4 月 1 日
改定 令和 8 年 4 月 1 日

岳南広域消防組合
消防本部 消防長

岳南広域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（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 条に基づき、岳南広域消防組合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

本計画に基づき、職員が仕事と家庭生活との調和（ワークライフバランス）を図りながら、性別に関係なくその能力を最大限に発揮できるよう、引き続き、働きやすい職場づくりの推進に取り組んでいく。

1 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で女性職員の活躍を継続的に推進するため、消防本部において本計画の策定及び変更を行うとともに、取組の実施状況や数値目標の達成状況について定期的に点検・評価を行い、その結果を公表します。

3 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握、課題分析

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。以下「内閣府令」という。）第 2 条により、本組合における女性職員の職業生活での活躍に関する状況について、以下のとおり分析を行いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

① 女性職員の割合（人）

	全職員	女性職員	割合
令和 5 年度	112	3	2.7%
令和 6 年度	114	4	3.5%
令和 7 年度	115	4	3.5%

② 採用状況（人）

	採用職員数			女性の割合
	女性	男性	合計	
令和５年度	０	４	４	０％
令和６年度	１	３	４	２５％
令和７年度	０	５	５	０％

③ 採用試験における女性受験者数【１次試験】（人）

	受験者数			女性の割合
	女性	男性	合計	
令和５年度	１	７	８	１２．５％
令和６年度	０	９	９	０％
令和７年度	０	９	９	０％

(2) 平均した継続勤務年数の男女差（令和７年度）

対象職員			平均した継続勤務年数			
女性	男性	合計	女性	男性	合計	男女差
４	１１１	１１５	９．２	２０．８	２０．４	１１．６

(3) 職員一人当たりの月毎の超過勤務時間

（単位：時間）

令和５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
隔日男	7.0	5.9	9.5	15.5	10.7	7.6	6.7	10.4	15.6	5.5	6.7	17.6
隔日女	4.5	4.3	10.0	16.0	6.0	8.3	9.0	6.3	13.3	4.0	4.0	6.7
日勤男	14.6	10.6	7.8	14.4	2.2	2.7	5.2	10.3	10.7	7.3	2.7	3.0
日勤女	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全職員	7.8	6.3	9.4	15.4	9.8	7.2	6.6	10.3	15.1	5.7	6.3	15.8
令和６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
隔日男	7.0	6.1	13.0	14.8	8.3	6.6	9.7	7.9	11.1	6.1	6.6	8.4
隔日女	4.5	3.7	7.0	10.3	3.0	3.0	2.7	3.0	1.3	6.0	0.7	6.0
日勤男	14.6	13.7	15.5	13.8	13.1	10.7	11.4	12.6	10.7	11.0	10.2	10.9
日勤女	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全職員	7.8	6.9	13.2	14.6	8.7	6.9	9.7	8.3	10.9	6.6	6.9	8.6
令和７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
隔日男	5.8	5.4	11.1	11.1	6.7	13.4	9.0	8.2	10.0	6.9	4.7	7.6
隔日女	8.2	8.0	14.0	14.0	4.0	10.0	8.5	7.0	9.0	2.5	6.0	11.0
日勤男	9.9	5.6	5.4	8.0	5.5	5.3	5.0	7.0	5.3	5.8	3.6	5.3
日勤女	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.5	1.5	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
全職員	7.8	5.4	9.9	10.4	6.3	11.6	8.1	7.9	8.9	6.5	4.4	7.1

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合（令和7年度）

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員			女性の割合
男性職員	女性職員	合計	
5	0	5	0%

② 各役職段階に占める女性職員の割合

区分	役職	職員数	女性職員数	女性の割合
管理職	消防長	1	0	0%
	課長・署長	4	0	0%
非 管 理 職	課長補佐・署長補佐	7	0	0%
	係長	24	0	0%
	副主幹	26	0	0%
	主査	12	1	8.3%
	主任主事	9	1	11.1%
	主事	13	0	0%
	主事補	19	2	10.5%

(5) 育児休業及び育児休暇等の取得状況（令和7年度）

① 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

対象者	対象者数	取得者	取得率	平均取得日数
男性職員	7	3	43%	48
女性職員	1	1	100%	365

※育児休業：子が3歳に達する日までで、養育するため認められた期間

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得状況

対象者	対象者数	取得者	取得率	平均取得日数
出産休暇	7	7	100%	2
育児休暇	7	7	100%	5

※出産休暇：配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※育児休暇：配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、出産前後8週間の期間内における5日以内の期間

(6) 女性用施設の整備状況（令和 7 年度）

署所数	女性用施設整備数	割合
4	3	75%

4 女性職員の活躍推進に向けた目標

- ・ 当組合の採用試験における女性受験者の割合については、直近 3 年間の平均である 4.2% を踏まえ、10%以上 を目標とします。
- ・ 女性職員の割合については、総務省消防庁が示す「将来的に 10%を目指す」目標に沿い、当組合では現状の 3.5%（4 人）を踏まえ、5 %（6 人）を目標として設定します。この目標の達成に向け、令和 12 年度までに女性職員 2 人を採用することを目標 とします。
- ・ 男性職員の育児休業取得率については 70%を目標 とします。

5 具体的な取り組み

(1) 女性職員の採用について

女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただくため、女性職員が活躍している姿を PR する広報活動を積極的に行い、女性の採用試験受験者数の拡大を図ります。

(2) 女性活躍に資する情報の提供について

女性職員及び男性職員が積極的に家庭生活（家事・育児〔妊娠・出産を含む〕・介護）に関与できるよう、それぞれのライフステージに即した休業・休暇制度等について、次の事項を重点的かつ積極的に周知します。

あわせて、組合で作成した「子育て応援ハンドブック」を周知し、休暇等の利用促進を図ります。

① 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 母性保護及び母性健康管理の視点から設けられている特別休暇制度の周知徹底を図る。
- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。また、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則命じないこととする。

② 配偶者出産休暇制度と育児参加休暇制度

- ・ 配偶者の出産時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。
- ・ 子の養育のための特別休暇制度について周知を図る。

③ 育児休業等を取得しやすい環境整備

- ・ 育児休業及び部分休業制度等の周知を図る。
- ・ 育児休業および部分休業を取得しやすい雰囲気醸成を図る。
- ・ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を図る。

例えば、育児休業中の職員に対し、休業期間中の職場の状況など必要な情報を提供する。

④ 女性活躍推進法の目的達成のために必要な事項

- ・ 女性職員を対象とするキャリア形成のための研修への派遣等を積極的に行う。
- ・ 「岳南広域消防組合救急救命士復帰支援プログラム」に基づき、産前産後休業及び育児休業取得者の円滑な現場復帰を支援する。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇取得の促進について

消防という職務の特性上、強い責任感や使命感が影響し、男性職員が育児休業や育児に関する休暇を取得する慣行が十分に根付いていないこと、また、休暇取得による職場への負担を懸念して取得しづらい環境にあることが考えられます。

このため、職員が子育てや家庭での役割を果たすことができるよう、理解と支援を行う組織風土を醸成し、育児休業等の制度について積極的に周知するとともに、その活用を促すことにより、職員の家庭生活への参画を推進します。