

津山圏域消防組合特定事業主行動計画

～女性職員の更なる活躍とライフ・ワーク・バランスの推進に向けて～

令和8年4月1日改正

津山圏域消防組合

はじめに

次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）に基づき、特定事業主行動計画を策定し、平成17年度から平成26年度の10年間、さらにその後次世代法が10年間延長されたことを受け、令和3年度以降も職員が仕事と子育てを両立できるよう取り組んできたところです。

また、平成27年9月に、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情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「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「女活法」という。）が成立したため、女活法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう、取り組んできました。

当組合においても平成28年10月に「津山圏域消防組合特定事業主行動計画」を策定し、令和3年4月に改訂しました。以降、職場全体で次世代育成支援対策を推進し、全ての職員が能力を最大限に発揮し、働き続けることができる職場環境の整備を進めてまいりました。

この2つの法律に基づく特定事業主行動計画では、当組合として重要なものと考えられる事項の多くが共通しており、一体的に取り組むことが効果的であることから、これまでの取組状況を踏まえ、現状と課題を分析しながら内容や目標値の見直しを行い、出産・育児期や介護等のライフステージにおいて、全ての職員が仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を図るとともに、長時間労働の是正等による女性職員の活躍を推進すること、そして、男女を問わず働きやすく魅力的な職場づくりにつなげるため、新たな計画として策定するものです。

I 総論

1 目的

行動計画は、次世代育成支援対策推進法第19条および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づき、職員の仕事と子育ての両立を支援するとともに、女性の職業生活における活躍を促進し、豊かで活力ある社会の実現に向けて計画的かつ着実に推進することを目的としています。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの計画期間とします。

3 計画対象職員

この計画は、消防長が任命する職員を対象とします。

4 計画の推進体制

(1) 行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備

仕事と生活の調和推進と女性の活躍に関する状況の把握及び課題の分析、行動計画の策定・変更及び公表、行動計画に基づく取組の実施及びその達成状況の点検等は、総務課において行うものとします。

(2) 職員に対する情報提供の実施

電子掲示板及びメール等を活用し、職員に対し、子育て支援制度の周知を行います。

(3) 職員からの相談に対応するための体制の整備

仕事と子育ての両立などについて、女性職員が仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談を行う窓口を設置し、利用促進を図ります。

(4) 職員に対する啓発・研修の実施

職員研修において、仕事と子育ての両立についての啓発や女性職員のキャリア形成支援を行います。また、所属長に対し、子育て支援制度等について周知を徹底します。

(5) 女性特有の健康課題への積極的対応

女性の健康上の特性に関する研修や婦人科検診の受診の重要性を含めた、健康上の課題に関する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組の実施状況、女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度の周知の状況、女性が健康上の課題を相談しやすい体制等の整備・周知の状況等を把握に努めます。

(6) 行動計画の周知及び公表

ア 行動計画及び行動計画に基づく措置の実施状況について、組合ホームページで公

表します。

イ 行動計画に基づく措置の実施状況は、前年度の取組状況や目標に対する実績等を集計し、年1回公表します。

ウ 行動計画に基づく措置の実施状況から、それぞれの取組による効果を点検し、次期計画の策定に反映させ、必要に応じて随時、行動計画の見直しを行います。

II 状況把握と課題分析

1 給与関係

(1) 職員の男女の給与の額の差異

結果については別紙1を参照

ア 全職員に係る情報

(ア) 扶養手当の受給者に占める男性の割合は100.0%であることから、男女の差が生じています。

(イ) 災害対応等に従事する交代制職員には、災害従事等に伴う手当が支給されている。交替制勤務のうち、男性職員の割合は97.6%であり、当該手当の支給対象者は男性が多いことから差異が生じています。

(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

ア 役職段階別

令和6年度において、課長補佐相当職、係長相当職では、毎日勤務者の割合が多く、交替制勤務者と比較し各種手当の支給額が低い傾向にあるため、給与水準が低くなっています。

イ 勤続年数別

各年数別において、災害対応等に従事する交代制勤務の性別割合は、女性に比べて男性が高い。毎日勤務者は、交替制勤務者と比較し各種手当の支給額が低い傾向にあります。女性職員のうち毎日勤務者の割合が高い「11～15年」では、給与水準が低くなっていますが、「6～10年」では、交替制勤務者が該当し、配属の関係から各種手当の支給額が高い傾向あるため、給与水準が高くなっています。

2 採用関係

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

採用試験は競争試験を実施しており、採用試験における女性受験者の割合は8～9%前後で推移しています。令和7年度は女性受検者の増加を図るため、女性限定で職業説明会を行い、消防の仕事に興味を持ってもらい、受験者の増加につながる取り組みを行いました。引き続き女性受験者の割合を拡大する取組が必要であると考えています。

項目/年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
人数	213人	214人	216人

うち女性の人数	7人	7人	7人
割合	3.3%	3.3%	3.2%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

項目/実施年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
受験者数	33人	23人	22人
うち女性の人数	1人	2人	2人
割合	3.0%	8.7%	9.1%

3 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

令和7年4月1日現在、女性職員の年齢層は30代から50代であり、職員214名中管理的地位にある女性職員は0名ですが、課長補佐相当職にあたる職員は1名、係長相当職にあたる職員は2名です。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性の割合

令和7年4月1日現在、管理職（課長相当職以上）は該当なし。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

当組合において昇任試験を実施し、各階級に応じた役職を充てています。

(令和7年4月1日現在)

	係長相当職	課長補佐相当職	課長相当職	部長・次長相当職	計
男性職員	41人	34人	16人	7人	57人
女性職員	2人	1人	0人	0人	1人
全体	43人	35人	16人	7人	58人
割合	4.7%	2.9%	0.0%	0.0%	1.7%

(3) 職員の配置の男女別の状況

職員の配置については、勤続年数、有資格等を配慮し、配属先で女性が偏らないよう配置しています。

(令和7年4月1日現在)

	毎日勤務		交代制勤務	
	男性	女性	男性	女性
消防本部	38人	1人	12人	0人
署所	10人	1人	153人	4人

(4) 教育訓練の受講の状況

将来、組織運営や現場活動に携わる人材養成を目的とし、消防に関する高度の知識及び技術を総合的に修得させるため、男女を問わず消防大学校、岡山県消防学校への入校及び他機関が主催する研修の受講を進めています。

4 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(1) 継続勤務年数の男女差

過去5年間、離職者は男性5名、女性1名が発生し、勤続年数は1年以上から10年未満が最も多いです。家庭の事情もありますが、男女差別なく、誰もが活発で働きやすく、魅力ある組織運営が必要であると考えます。

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（単位％）

	令和4年	令和5年	令和6年
男性	0.0%	12.5%	27.3%
女性	0.0%	0.0%	100.0%

(3) 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

育児休業について過去5年間で実績があり、令和6年度において男性が27.3%、女性が100%取得しました。また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は過去3年間で80～90%程度取得しています。今後も仕事と家庭の両立を支援する制度の利用促進や、職場風土の改善を行う必要があります。

	令和4年	令和5年	令和6年
男性	83.3%	93.8%	90.9%

5 長時間勤務関係

(1) 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間の推移

職員の一月当たりの平均超過勤務時間数は過去5年間を見ると令和3年度から11～12%を推移しています。特定の職員に業務が集中しないよう、事務等の分担の見直しを適宜行う必要があります。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全職員平均	11.7時間	12.9時間	11.4時間

(2) 年次有給休暇取得の推移

年次有給休暇取得について、令和6年では15.1日を取得しています。取得日数が5日以上職員は95.8%であり、全職員が5日以上取得できるよう取り組む必要があります。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全職員平均	13.7日	15.8日	15.1日

6 女性の健康上の特性に係る取組の状況

電子掲示板及びメールで、以下のお知らせを行い、健康管理に関する制度の周知・整備を行っています。

(1) 30歳未満の子宮がん検査のお知らせ

- (2) 生理休暇の取得
- (3) 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）

7 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

平成30年12月に「津山圏域消防組合職員のハラスメント防止等に関する要綱」を制定し、ハラスメント防止対策の啓発を行っていきます。

- (1) 全職員を対象に研修を各年で実施します。
- (2) ハラスメントの予防と実態の把握のため、全職員を対象にアンケート調査を実施します。
- (3) 相談窓口を総務課人事係及び津山市役所人事課に設置し、相談しやすい環境にします。
- (4) 職員から窓口で相談があった場合、相談内容の整理と的確な状況把握をし、相談者と相手方に対して実効性のある対応をとり、働き続けられる環境の提供ができるよう積極的に進めます。

Ⅲ 目標及び目標を達成するための取組

1 採用関係

(1) 女性職員の採用拡大

採用試験における女性受験者数の増加、優秀な人材確保に向けた体制が図れるように、大学や高校に対して就職説明会等を実施します。また関係機関やホームページ等を活用し、女性も働きやすい職場であることを積極的に発信していきます。

(消防職員に占める女性職員の割合 目標設定：5.0%)

2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

(1) 職場環境の整備及び配慮

女性消防吏員の活躍の場を広げるために、女性専用トイレ、浴室、仮眠室等の施設整備を計画的に推進します。また、女性職員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進めます。

(2) 女性職員の活躍できる場の拡大

ア 女性が活躍できる職場づくりを推進するため、職員の育児参加に理解のある上司を養成します。また、各種研修等のプログラムに、職員の育児参加に理解のある上司養成のための内容を盛り込み、所属長が実践することができるよう支援します。

イ 女性が活躍できる組織づくりを行い、子育てをする職員の活躍推進を図ります。

また、女性職員及び男性職員の育児休業の取得がキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。

ウ 性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大を図ります。また、女性職員の管理職への積極的な登用を進めます。

エ 女性職員のキャリア形成支援と意欲の向上を図るための研修を行います。

3 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母子の健康を適切に確保するため、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置について、適切な情報提供を行います。

(ア) 電子掲示板及びメール等で、子育てについての各種制度や支援措置の情報を提供します。

(イ) 仕事と子育ての両立のために、休暇制度等に関する相談や質問について対応する窓口の利用促進を図ります。

イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。

(ア) 妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮し、事務処理体制の見直しを行います。

(イ) 電子掲示板及びメール等で、妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮すべき事項について周知します。

(2) 男性の育児関係休暇の取得促進

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にし、また、出産後の妻をサポートするため、子どもの出生時における男性職員の育児参加休暇等の取得を促進します。

ア 電子掲示板及びメール等で、職員の妻が出産する場合の休暇制度等について周知します。

イ 所属長から積極的な働きかけを行い、男性職員の育児参加休暇(年5日)の計画的取得を促します。

ウ 所属長が率先して、育児参加休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業の取得促進

ア 育児休業等について、いつでも必要な情報が得られる環境を整備します。特に男性職員に対しては、積極的に育児休業等の制度の情報提供を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

(ア) 電子掲示板及びメール等で、育児休業等に関する給与の取り扱いや育児休業中の経済的支援措置などについての情報を提供します。

(イ) 育児短時間勤務制度等多様な制度について周知を図るとともに、男性職員にとって育児休業が取得しやすいよう制度を周知します。

(ウ) 男性職員が育児休業等をすることに周囲の職員からの理解、支持が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに啓発を図ります。

イ 職員が育児休業から不安を抱くことなく職場復帰ができるよう、職場の業務情報等に触れることのできる環境を整えます。また、職場復帰後は個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、円滑な職場復帰を図ります。

(ア) 職場復帰に向けて必要な、業務に関する情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。

(イ) 円滑な職場復帰を支援するため、子育てと仕事の両立などについて相談を行う窓口の利用促進を図ります。

(男性職員の育児休業取得率 目標設定：85.0%)

(4) 不妊・不育治療

不妊・不育治療には長い期間を要することも多く、なかなか仕事を休むことができない中で、治療を諦めるようなことのないよう、令和2年度に不妊不育治療休暇を新設しており、治療を受けやすい環境を整えることにより不妊・不育に悩む職員への支援を行っていきます。

4 長時間勤務関係

(1) 職員の一月当たりの平均超過勤務時間の推移

超過勤務時間の縮減は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員の課題です。超過勤務時間縮減に向けた取組を積極的に行い、仕事と子育ての両立のためだけでなく、仕事と家庭のよりよい調和を実現しやすい環境の整備に努めます。

ア 電子掲示板及びメール等で、子育てをする職員に対する超過勤務時間の制限等の制度や3歳未満の子の養育のための超過勤務時間の免除の制度を周知します。

イ 規定時間を超える超過勤務時間の把握等、職員の勤務状況と健康状態の把握に努めます。

ウ 毎週ノー残業デーを設定し、定時に退庁するという職場の雰囲気づくりを行います。

エ 定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務処理体制の改善・見直しなどにより、早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

(2) 休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの保育所(幼稚園)・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

ア 電子掲示板及びメール等で、家族の看護のための休暇等の制度を周知します。

イ 学校行事や地域活動への参加など、職員が家庭や地域での役割を果たすことができるよう、年次有給休暇の計画的な取得について、所属長から働きかけを行います。

ウ 休日に挟まれた日に会議や打ち合わせを控えるなどして、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(年次有給休暇5日以上取得率 目標設定：100.0%)

5 女性の健康上の特性に関する事項

健康上の課題は男女を問わず、すべての人が抱える可能性のあるものです。特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げとなることも考えられます。一方、健康に関してはプライバシーの保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要です。女性だけでなく職員全体を対象として取り組む必要があります。

- (1) 婦人科検診の受診の重要性を含めた、健康上の課題に関する啓発を行う。
- (2) 職場におけるヘルスリテラシー向上のための研修や情報発信を行う。
- (3) 女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度について職員へ周知を行う。
- (4) 女性が健康上の課題を相談しやすい体制の整備や周知の状況等を把握する。

6 その他

(1) 人事評価を活用した取組み

毎年度実施する人事評価において、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する積極的な取組を評価項目とすることにより、ワーク・ライフ・バランスについての職員の意識を一層高めます。

(2) 多様な働き方の実現に向けた検討

子育てや介護のほか家庭での様々な事情を抱える職員の負担を軽減するとともに、効率的な業務執行を実現するため、時差出勤など、多様な働き方を推進します。

(3) 子育てバリアフリー

ア 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設などの設置に努めます。

イ 子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努めます。

(4) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技を持っている職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。