

二戸地区広域行政事務組合
消防本部特定事業主行動計画

令和3年3月

二戸地区広域行政事務組合消防本部

二戸地区広域行政事務組合消防本部における女性 職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

根拠

令和 3 年 3 月 31 日
二戸地区広域行政事務組合管理者
二戸地区広域行政事務組合消防長

二戸地区広域行政事務組合消防本部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、二戸地区広域行政事務組合管理者、二戸地区広域行政事務組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、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。

○ 事業主行動計画策定指針（妙）

（二） 計画期間の決定

法は令和 7 年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間で、各事業主の実情に応じておおむね 2 年間から 5 年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本消防本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

○ 事業主行動計画策定指針（妙）

（一） 女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、男女雇用機会均等法第13条の2の男女雇用機会均等推進者等の専任の担当者を配置するなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、二戸地区広域行政事務組合消防本部において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、二戸地区広域行政事務組合消防本部において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、内閣府令の順に掲げている。

課題分析及び目標

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合（非常勤職員を含まない正職員のみとする。）

ア 女性消防吏員の割合

年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全体吏員数	115	115	115	115	115
女性吏員数	0	0	0	0	0
割合（％）	0	0	0	0	0

イ 職員採用試験受験者の女性割合（ ）内は女性数

年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全応募者数	29 (1)	18 (1)	28 (1)	22 (0)	21 (0)
全受験者数	27 (1)	17 (0)	27 (1)	20 (0)	20 (0)
合格者数	2	2	1	4	4
割合（％）	0	0	0	0	0

【分析】

令和2年度までの女性職員の採用なし。

【目標】

令和7年度までに女性職員4名の採用を行う。（採用試験の女性受験者を増やす）

- (2) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職（自己都合による退職に限る。以下同じ。）した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の

男女別の割合。（非常勤職員を含まない正職員のみとする。）

【分析】

当消防本部においては、職員の退職に伴い採用試験を行っておりますが、女性の応募がなく採用実績がないことから、課題分析からは除くものとする。

- (3) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられた勤務した職員数。（非常勤職員を含む。）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
一人当たり 年平均超過勤務時間	99.7	93.0	95.5	98.8
一人当たり 月平均超過勤務時間	8.3	7.7	8.0	8.2

【分析】

年間1人1月当たり8.2時間となっている。（令和元年度実績）

上限を超えて命じられて勤務した職員なし。

【目標】（達成年度 令和7年度）

上限を超えて勤務を命じられた職員はいないが、業務内容を改善し5%削減の達成に努めることとする。

- (4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び伸び率（正職員のみとする。）

【分析】

女性職員で管理的地位にある職員はいない状況である。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- (5) 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（正職員のみとする。）

【分析】

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は全職員115名に対し、0名(0%)となっている。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、課題分析からは除くものとする。

- (6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間の分布状況（正職員のみとする。）

育児休業取得者数（取得者／当該年度新規対象者）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	0/3	0/10	0/7	0/3	0/5
女性	0	0	0	0	0
計	0	0	0	0	0

【分析】

取得者 なし

取得可能者 男性 28 名、女性 0 名 計 28 名

【目標】（達成年度 令和 7 年度）

女性職員の育児休業取得率は 100%とし、男性職員の育児休業取得率は 10%とする。

（男性職員の育児休業取得率は 10%、平成 22 年 1 月 29 日に閣議決定された「子ども子育てビジョン」の目標値である。）

- (7) 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合計取得日数の分布状況（正職員のみとする。）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
取得可能者	3	10	7	3	5
取得状況	1	4	3	2	5
取得率	33%	40%	43%	67%	100%
取得日数	2	8	6	3	9
育児参加休暇 取得者・日数	1名 1日	0	1名 4日、5時間	1名 4日、7時間	2名 8日

【分析】

配偶者出産休暇取得者 15 名（平成 28 年からの 5 年間実績）

取得率平均 53.6%（平成 28 年からの 5 年間平均）

【目標】（達成年度 令和 7 年度）

男性職員の配偶者出産休暇取得率を 100%とする。

育児参加のための休暇を取得できる雰囲気醸成を図る。

- (8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

【分析】

女性職員はいない状況であるため、課題分析からは除くものとする。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3 で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、二戸地区広域行政事務組合消防本部において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

- (1) 職員数に占める女性職員の割合

総務省消防庁では、消防全体として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率

を、令和8年度当初までに5%に引き上げることが共通目標として、女性消防吏員活躍推進に関する各種取り組みを推進している。

当消防本部においても、管内高等学校等へ女性消防吏員活躍推進のためのポスター掲示を行うとともに、就職活動合同セミナー等へ積極的に参加し女性の採用受験者数を増やす取り組みを行い、計画的な採用に努める。

(2) 育児休業取得率向上に向けた取組

育児休業を取得した職員が安心して職場に復帰できるように、育児休業中には、毎月業務内容及び職場内状況等の情報提供を行う。また、育児休業を取得しようとする職員の不安を軽減するため、育児休業を取得した者の体験談等の情報提供を行う。

(3) 超過勤務の縮減に向けた取組

現行の事務事業の見直しを行い、事務事業の簡素化・合理化を図る。

○事業主行動計画策定指針（妙）

(四) 取組内容の選定・実施時期の決定

行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきかについて検討を行うことが基本である。

（中略）各特定事業主において、当該特定事業主の実情に応じて積極的かつ主体的に各課題の解決に向けた多様な取組を取り上げ、これらの取組を総合的に進めていくことが効果的であると考えられる。