

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 8 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次世代育成支援及び 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 8 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、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。）第 19 条及び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「女性活躍推進法」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 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2. 計画の推進に向けた体制整備等

当消防本部では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、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。

3. 数値目標及び取組内容

次世代法第 19 条、女性活躍推進法第 19 条並びに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に関する内閣府令（平成 27 年内閣府令第 6 1 号。）第 2 条及び第 3 条に基づき、次のとおり過去の状況を把握し、数値目標の設定及び取組の内容を定める。

なお、数値目標の達成は、計画期間終期の令和 12 年度末までに行うこととする。

(1) 職員数に占める女性消防吏員の割合に係る取組

○女性消防吏員の採用者数と割合

【7年度実績】

女性消防吏員 1名（令和6年度採用）
職員総数 117名（非常勤職員を含まない正職員数）
女性消防吏員の割合 0.85%

【数値目標】

令和13年度までに6名（職員整備計画による職員総数の5%）

【取組内容】

総務省消防庁が掲げる比率目標（10%）を目指しつつ、組織規模、採用環境及び施設整備状況等を勘案し、本計画期間においては、比率目標の半数にあたる6名を数値目標として以下の取り組みを進める。

- ① 情報発信力の高いデジタル媒体（SNS）等を積極的に活用した広報により、女性消防吏員の認知度を高め、職員採用試験の応募者数の増加を図る。
- ② 出産・育児休業などの長期休暇後に復職する際の復職プログラムを策定するとともに、ライフステージに応じた多様な就業体制の整備を進め、働きやすい職場環境の整備を図る。
- ③ 消防行政に係る女性活躍の機会を充実させるため、庁舎施設・車両資機材等の整備を進める。

(2) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に係る取組

- ハラスメント等対策の整備状況

【令和7年度実績】

ハラスメント等に関する周知 1回
研修会等受講者 3名

【数値目標】

ハラスメント防止に向けた研修等の受講者 10名以上／年度

【取組内容】

- ① 毎年度、各所属等の管理職員がハラスメント防止に向けた研修を受講することにより、職場全体の意識向上を図り、男女の差異なく、共に働きやすい職場環境を築く。
- ② 担当窓口となる職員を配置し、事案発生時には迅速かつ適正に対応する。

(3) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境等の整備

- 男女別の育児休業取得率並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

【令和7年度実績】

取得者 男性 83.3%（5名 2か月14日）

取得対象者 男性 6 名、女性 0 名 計 6 名

【数値目標】

男性職員、女性職員ともに育児休業取得率を 100%とする。

【取組内容】

- ① 育児休業制度についてガイドブックを活用して周知を図る。
 - ② 育児休業の取得対象者があった場合は、管理職員が休暇の相談に応じるとともに、積極的な取得の働きかけを行う。
 - ③ 必要に応じ勤務体制の調整等を計画的に行い、対象職員の負担軽減を図るほか、職場全体でのサポートにより円滑に取得できる環境を整備する。
 - ④ 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。
 - ⑤ 長期休業から復帰したら、復職プログラムにより、徐々に職場感覚を取り戻せるように支援を行う。
 - ⑥ 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、総務課内に窓口を設け、担当者による制度説明のほか、育児休業を取得した者の体験談等の情報提供を行う。
- 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それぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

【令和 7 年度実績】

① 配偶者出産休暇

取得者 男性 66.6%（4 名 8 日）

取得対象者 6 名

② 育児参加のための休暇（育児参加休暇・子の看護休暇）

取得者 男性 100%（20 件 47 日）

※取得希望者 12 名がすべて取得したもの

【数値目標】

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を 100%とする。

【取組内容】

- ① 出産関係休暇制度についてガイドブックを活用して周知を図る。
- ② 出産関係休暇の取得対象者があった場合は、管理職員が休暇の相談に応じるとともに、積極的な取得の働きかけを行う。
- ③ 必要に応じ勤務体制の調整等を計画的に行い、対象職員の負担軽減を図るほか、職場全体でのサポートにより円滑に取得できる環境を整備する。

○ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

【令和7年度実績】（災害対応に伴う超過勤務を含む）

年間1人1月当たり9.0時間

男性職員 7.6時間 女性職員 10.4時間

【目標】

職員の超過勤務時間を5%削減した平均8.5時間以内にする。

【取組内容】

- ① 災害対応時を除き、全職員が定時退庁に取り組むとともに、管理職員が各所属職員に早期退庁を勧奨する。
- ② 毎日勤務者は、現行業務の見直しを図るとともに、グループウェアの導入による業務効率化と事務の簡素化・合理化を図る。
- ③ 隔日勤務者は、現行業務の見直しを図るとともに、消防本部を含めた全署的枠組みの下、勤務人員及び勤務時間の調整を柔軟に行うことにより、子育て世代の超過勤務の削減に取り組む。