

**遠軽地区広域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**

令和7年4月

遠軽地区広域組合

1 はじめに

遠軽地区広域組合における女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画（以下「本計画」といいます。）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」といいます。）第19条に基づいて策定する特定事業主行動計画です。

消防分野においては、平成6年の女子労働基準規則（現・女性労働基準規則）の一部改正により、女性消防吏員に係る深夜業の規制が解除され、防火・防災教育などの予防業務（毎日勤務）の他に交替制勤務が可能となったことで、通信指令業務をはじめ救急隊、消防隊として活躍の場が広がっています。

女性が仕事と家庭を両立できるような環境の整備を進めるとともにキャリア形成を図り、その能力を遺憾なく発揮できる仕組みを構築することで行政が直面する様々な課題の解決を主導する人材の層を厚くし暮らしやすい社会づくりを目指します。

この度、本計画が令和6年度で最終年度を迎えたことから、引き続き計画的に施策を推進するため、本計画を策定し、女性職員の個性と能力が十分に発揮される職場環境の整備を推進するとともに、男性も意識の変革を図ることで、職員全員が多様な生き方や働き方を選択し、健康で豊かな生活を送ることのできるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現を目標とします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

3 計画の対象

本計画の対象は、遠軽地区広域組合事務局（消防本部）、遠軽地区広域組合議会事務局、遠軽地区広域組合監査委員事務局とします。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務課を担当として、必要に応じて本計画の変更、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・評価等を行います。

5 第1期の計画の取組と評価

1) 新規採用職員について

当組合の職員採用は競争試験により行っており、この試験の受験資格及び試験内容において、女性にとって不利益は生じないものとし、性別を問わず募集し試験を実施しているが、令和2年度以降の採用試験の申込者のうち、女性の申込者は1名と少ない状況にある

ことから、採用試験の女性受験者数の拡大に向け、就職説明会、ホームページ又はSNS等を利用して仕事と子育てに励む女性消防吏員の声の紹介などにより、女性が応募しやすい採用募集活動に努めていく必要があります。

2) 女性職員の割合

当組合の女性職員の割合について令和2年度の計画策定時は3.1%であったものが、令和6年度には2.34%まで減少していることから、令和5年度及び令和6年度に住民サービスの向上や消防組織の強化、女性消防吏員の確保に向けて、オホーツク管内各消防本部の女性職員及び人事担当者による意見交換会に当組合女性職員が出席するなどの取組を行いました。

3) 有給休暇の取得

職員1人当たりの年次有給休暇（以下「年休」という。）の平均取得日数は、計画策定時から徐々に増加しており、取得率についても男女ともに上昇しています。

今後も各職場の実情に応じ、年休を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

4) 育児休業の取得

男性職員の育児休業の取得は、男性が能動的に子育てをする契機となり、女性の職業生活と家庭生活の両立につながるものです。

当組合における男性職員の育児休業の取得状況については、令和6年度中に1名が取得しました。

特定の所属や職員に業務が集中しないように、人員配置と担当業務の弾力的運用により、当組合において、はじめて男性職員の育児休業取得を実現することができました。

男性の育児休業取得が「あたりまえ」となるよう、引き続き、職場全体の意識改革や機運の醸成に努め、取得率の向上と取得期間の拡大に取り組んでいく必要があります。

6 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、遠軽地区広域組合における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いました。

1) 現状分析

①新規採用職員

区分		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
衛生施設課	男性	0	0	1	0	0
	女性	0	0	0	0	0
消防本部	男性	3	1	1	4	5
	女性	0	0	0	0	0
計	男性	3	1	2	4	5
	女性	0	0	0	0	0

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度		令和6年度	
		うち女性職員		うち女性職員
部長等 (事務局長・消防長・次長・署長)	3人	0人	4人	0人
課長等 (課長・出張所長)	14人	0人	14人	0人
主幹	17人	0人	20人	0人
主査	8人	0人	0人	0人
係長等 (係長・主任)	18人	2人 (11.11%)	19人	2人 (10.53%)
小計 (監督職以上)	60人	2人 (3.33%)	57人	2人 (3.51%)
担当	68人	1人 (1.47%)	71人	1人 (1.41%)
合計	128人	3人 (2.34%)	128人	3人 (2.34%)

③各階級にある消防吏員に占める女性吏員の割合

区分	令和5年度		令和6年度	
		うち女性職員		うち女性職員
消防監	1人	0人	1人	0人
消防司令長	2人	0人	0人	0人
消防司令	13人	0人	15人	0人
消防司令補	43人	2人 (4.65%)	38人	2人 (5.26%)
消防士長	41人	1人 (2.44%)	46人	1人 (2.17%)
消防副士長	0人	0人	0人	0人
消防士	25人	0人	24人	0人
合計	125人	3人 (2.40%)	124人	3人 (2.42%)

④有給休暇の取得状況

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	15.0日	15.8日	17.0日	16.5日	17.1日
うち女性職員	13.0日	13.0日	18.7日	9.7日	14.7日
取得率	73.7%	77.0%	85.0%	82.7%	85.4%
うち女性職員	65.0%	65.0%	93.3%	48.3%	73.3%

※1年の年次有給休暇が20日以上付与された者の平均取得日数及び取得率です。

⑤育児休業の取得状況

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
男性職員	0人 (対象4人)	0人 (対象13人)	0人 (対象13人)	0人 (対象5人)	1人 (対象9人)
女性職員	0人 (対象0人)	1人 (対象1人)	2人 (対象2人)	2人 (対象2人)	0人 (対象0人)

⑥配偶者出産休暇の取得状況

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
男性職員	4人 (対象4人)	11人 (対象13人)	8人 (対象13人)	4人 (対象5人)	9人 (対象9人)

以上を分析した結果をもとに、女性職員の活躍を推進するための目標を次のとおり設定します。

2) 数値目標

①新規採用職員

職員の採用に当たっては、性別を問わず募集し試験を実施しており、今後も引き続き性別を問わず職員の採用を行います。

②女性職員の割合

令和12年度までに女性職員の割合を総務省消防庁が目標とする5%以上にするように努めます。

③有給休暇の取得

有給休暇の取得率を平均70%以上に維持できるように努めます。

④育児休業の取得

令和12年度までに育児休業を取得する男性職員の実績を上げるように努めます。
(実績1)

⑤配偶者出産休暇の取得

制度が利用可能な男性職員の取得率を100%に維持できるように努めます。

7 女性職員の活躍に向けた目標を達成するための取組

前記6で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

- 1) 研修制度を活用し女性職員の意識改革に努めるとともに、平成29年度から実施している人事評価等を有効に活用し、適材適所の人事、適正な人員配置、女性の登用に取り組みます。
- 2) 男女の区別なく消防吏員昇任資格試験の機会を均等に与えるとともに、一定水準の適正が認められれば初級幹部に昇任させ、能力に応じて活躍の場を広げます。
- 3) 妊娠中や出産後1年を経過しない職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮します。
- 4) 有給休暇及び育児休業の取得は、子育て中の職員にとって大切な時間となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上にも寄与することから、取得しやすい環境づくりに努めます。
- 5) 職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもに触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすことから、災害出勤を除いた超過勤務の縮減に努めます。

7 沿革

(第1期)

令和2年4月1日 制定

令和3年4月1日 一部修正

令和4年4月1日 一部修正

令和5年4月1日 一部修正

令和6年4月1日 一部修正

(第2期)

令和7年4月1日 一部修正