

大船渡地区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

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月改定

大船渡地区消防組合

# 大船渡地区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

大船渡地区消防組合消防本部 消防長

## 1 計画の基本的事項

### (1) 目的と経緯

女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女が共にその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を図るため、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、特定事業主行動計画の策定が義務付けられている。

当消防組合においては、これまでの行動計画に基づき、女性職員の採用拡大やワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組んできたところであるが、引き続き課題の解決と取組の強化を図るため、本計画を策定するものである。

また、本計画は「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画と一体的に策定し、職員がライフステージに応じて柔軟に働き続けられる職場環境の整備を目的とする。

### (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5年間

### (3) 計画の対象

全ての職員

### (4) 計画推進体制

本計画の推進に当たっては、所属長による適切なマネジメントのもと、全職員が主体的に取り組むとともに、定期的に進捗状況の把握及び検証を行い、計画の実効性確保に努める。

### (5) 公表

本計画及び女性活躍に関する情報については、年1回、当消防組合ホームページ等により公表する。

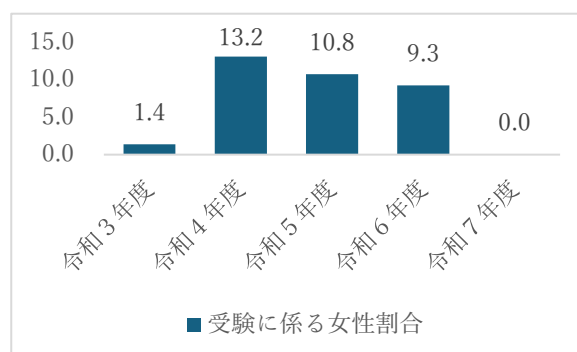
## 2 これまでの取組

### (1) 主な取組

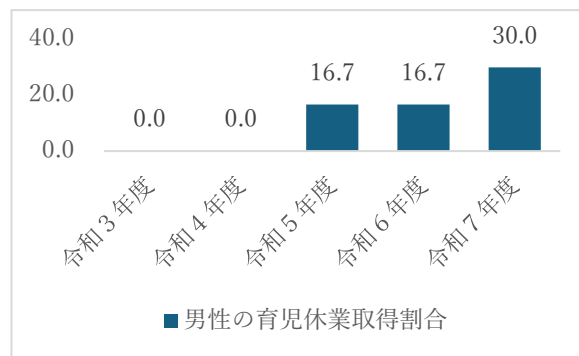
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- ・女性職員の採用拡大に向けた広報活動
- ・柔軟な人事配置による両立支援
- ・育児・介護制度の整備と周知

### (2) 数値目標の達成状況

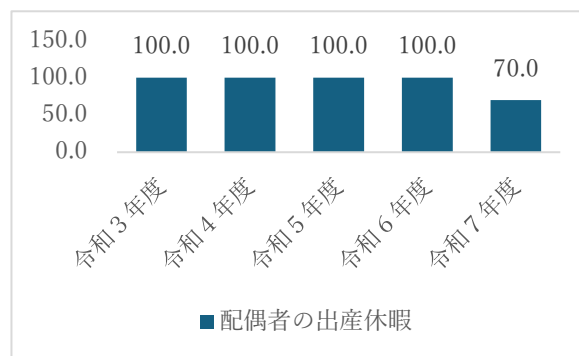
- ・女性の採用試験の受験者割合(目標 10%以上)



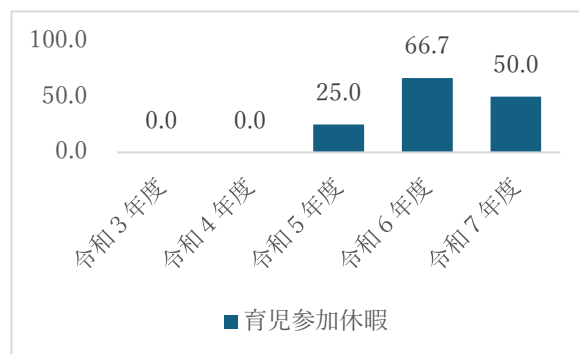
- ・男性の育児休業取得率(目標 10%以上)



- ・配偶者の出産休暇(目標 100%)



- ・育児参加休暇(50%以上)



### 3 現状と課題

#### (1) 現状

- ア 女性職員数が少なく、職員全体に占める割合は低い水準にある。
- イ 女性の採用試験受験者割合が低く、採用母集団の形成が不十分である。
- ウ 男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、依然として低水準である。

#### (2) 課題

- ア 女性受験者の確保
  - 女性受験者の不足により、女性職員の採用拡大が進まない状況にある。
- イ 育児参加の促進
  - 男性の育児休業等の取得率について上昇傾向であるが、更なる取得推進のため、取得できる職場の雰囲気醸成が必要である。
- ウ 時間外勤務の縮減
  - 毎日勤務者の業務の効率化と負担の平準化が課題である。

## 4 数値目標（令和12年度末まで）

- ・女性の採用試験の受験者割合：10%以上（毎年度）
- ・消防吏員に占める女性消防吏員の比率：5%
- ・男性の育児休業取得率（2週間以上）：85%以上
- ・配偶者出産休暇取得率：100%
- ・育児参加休暇取得率：100%
- ・年次休暇取得日数：15日以上
- ・平均時間外勤務時間：月10時間以下

## 5 目標達成に向けた取組

### (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

ア デジタル・トランスフォーメーション(DX)の推進による業務の効率化及び業務負担の公平化を図り、時間外勤務の適正管理を推進する。

イ 実情に応じて、年次休暇を積極的に取得できるよう、職場の雰囲気醸成するとともに、計画的な取得に配慮する。

ウ 男性職員の育児等に係る休暇取得の促進を図り、育児に参加することに対する理解ある組織風土の形成に向けた意識改革を推進する。

### (2) 女性職員の確保

採用広報の充実を図るため、消防の魅力や活躍している女性職員の情報を積極的に発信するなど広報の強化を図る。

また、女性職員の離職防止のため、妊娠、出産及び育児期の職員に対する両立支援を一層推進するとともに、ロールモデルとなる職員の育成を図り、継続就業への意欲向上につなげる。

### (3) 人材育成

性別によらない活躍の機会を付与するため、やりがいを感じられる職務経験を付与するとともに、女性職員の意欲、能力及び適正を踏まえた適材適所の人事配置を推進する。

### (4) 両立支援の充実

出産、育児及び介護等のライフイベントに対応するため、各種制度の周知及び取得促進を図るとともに、復職時の支援や研修、柔軟な勤務形態の活用など、継続して勤務できる環境の整備を推進する。

### (5) 職場環境の整備

各種ハラスメント防止対策を徹底し、相談しやすい体制の整備を図るとともに、働きやすい職場風土の醸成を推進する。

## 6 推進体制

各取組について進捗管理を行うとともに、必要に応じて見直しを実施する。