

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

井原地区消防組合

井原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4月1日
井原地区消防組合管理者
井原地区消防組合消防長

井原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（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、井原地区消防組合管理者、井原地区消防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. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

井原地区消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、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する。

3. 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び課題分析

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、令和3年度から令和7年度の計画期間内の消防本部、井原消防署において、それぞれの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。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

状況分析の結果、採用者に占める女性職員の割合は0%でした。採用試験は競争試験にて実施している。また、募集については年度により人数に差が出る場合もある。よって、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、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する。

(2) 離職者の継続勤務年数の男女の差異（自己都合による退職に限る）

状況分析の結果、離職者は男性9名でした。勤続年数5年未満が11%、5年以上20年未満67%、20年以上22%となりました。家庭の事情等もありますが、引き続き井原地区消防組合の取組として、男女差別なく誰もが活発で働き

やすく、魅力ある組織運営に努める。

(3) 離職者の性別・年齢別の割合（自己都合による退職者に限る）

状況分析の結果、30歳未満が45%、30歳以上40歳未満が33%、40歳以上60歳未満が22%で、比較的低位層の男性離職者となりました。離職者の継続勤務年数の男女の差異と同様に、男女差別なく誰もが活発で働きやすく、魅力ある組織運営に努める。

(4) 時間外勤務の状況

状況分析の結果、時間外勤務時間は本署、出張所・分駐所間及び男女間でもそれほど大きな差はありませんが、女性職員に比べ男性職員の時間外勤務時間が長いことが分かりました。また、超過時間外上限を超える職員はいませんでした。今後も特定の職員に業務が集中しないように、事務等の分担の見直しを適宜行うとともに、バランスの取れた働き方を取る必要がある。

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

状況分析の結果、井原地区消防組合で勤務する女性職員は、平成19年度に採用された職員です。現在管理的地位にある女性職員は、勤続年数により不在状態である。

(6) 各役職別女性職員の割合

状況分析の結果、井原地区消防組合で勤務する女性職員は、平成19年度に採用された職員です。現在役職についている女性職員は、1名である。

(7) 男女別の育児休業取得率

状況分析の結果、育児休業取得者は、男性9名が取得しました。組織として男性職員の育児参画を進めており、引き続き仕事と家庭の両立に向けた取り組みを推進し、育児休業等の取得しやすい職場環境づくりに努める必要がある。

(8) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

井原地区消防組合では、「井原地区消防組合職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、ハラスメント等通報窓口を設置し、ハラスメント等の通報内容を適切に処理するために必要事項を定め、通報者の保護を図り、職員の法令遵守を推進することにより、全ての職員が個人として尊重され、男女共に働きやすい職場環境を構築することを掲げている。

目標及び具体的な取組

1. 女性職員の活躍を推進するための目標

- (1) 所属長は、妊娠中の職員の健康に配慮し、必要な休暇の取得や時間外勤務を命じないなど、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行う。
- (2) 所属長は、男性職員の配偶者が出産する際、計画的に休暇を取得するよう促すとともに、休暇の取得しやすい職場雰囲気づくりを行う。
- (3) 職員は、父親・母親になると分かったら、母性保護・育児休業・休暇などの諸制度の活用が必要になるため、速やかに所属長や職場の同僚に申し出る。そのために職場として普段より職場内コミュニケーションを高め、チームワーク良く業務に取り組んでおくことで、このような職場環境の変化が生じた場合でも、迅速に状況の変化に対応できるとともに休暇をとりやすい雰囲気づくりを行う。
- (4) 管理職員（又は人事担当部署）は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、積極的に各種相談にも応じる。（取得率：100%目標）
- (5) 管理職員（又は人事担当部署）は、育児休業中の職員の不安や孤独を取り除くため、育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員への配布物の送付等を行いまた、職員互助会のお知らせや周囲の職員からの連絡事項などを電話やメールなどを活用し随時コミュニケーションを図る。
- (6) 所属長は、育児休業中の職員が復帰する際に、部分休業や短時間勤務制度等を利用できるよう業務分担に配慮する。

2. 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

- (1) 出産を控えている全ての職員に対し、管理職員（又は人事担当部署）による面談を行い、各種休暇制度の活用促進に関する助言を行う。
- (2) 出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランの作成を行う。
- (3) 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- (4) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修への参加を促す。

以上