

郡山地方広域消防組合特定事業主行動計画

(後 期 計 画)

令和5年7月1日一部改定

郡山地方広域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

郡山地方広域消防組合消防長

1 はじめに

現在、わが国においては、少子・高齢化や地方分権の進展に伴い、住民に身近なサービスを提供する地方公共団体の役割がますます重要となっています。本組合においても、性別にかかわらず、すべての職員が能力を十分に発揮できる組織づくりが求められ、平成27年8月には、「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。）が成立し、国及び地方公共団体の機関に特定事業主行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

本組合においても、法に基づき、平成28年6月に特定事業主行動計画策定(以下「前期計画」)、平成28年度からの5年間を前期計画期間とし、男女を通じた働き方の改革と、仕事と家庭を両立できる環境の整備を進めてきました。

今後、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期計画期間とし、前期計画の取組結果を踏まえつつ、組織全体が一体となり、子育て中の職員への支援を推進し、育児、介護など様々な支援の必要性に対応し、誰一人取り残さない、職員が総活躍できる職場環境の実現を目指します。

また、職場環境の改善を推進し、すべての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をとれるよう、取組みを強化していきます。

2 行動計画の目的

【職員のワークライフバランスの推進】

職員一人ひとりが、仕事にやりがいや充実感を感じながら働くとともに、個人の時間を持つ健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和を目指します。

【女性が活躍できる職場づくり】

女性職員がその個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍できる職場の環境づくりを目指します。

3 計画期間

平成28年度から令和2年度までの5年間を前期計画期間とし、5年間の取組みを踏まえた見直しを行い、令和3年度から令和7年度までの5年間を後期計画とします。

4 計画の推進に向けた体制

この計画を効果的に推進するに当たっては、全庁を挙げた職員一人ひとりの取組みが必要であり、計画に掲げる事項が職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組みを進めるため、所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

5 状況把握

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、女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握と分析を行った結果は以下のとおりとなります。

1 職業生活に関する機会の提供に関する項目

(1) 職員数に対する女性の割合と採用した職員に占める女性職員の割合

年度	職員数（※2）		採用数		
	女性	割合	女性	割合	
平成28年度	407人	8人 2.0%	23人	1人 4.3%	
平成29年度	414人	8人 1.9%	21人	0人 0%	
平成30年度	418人	9人 2.2%	20人	1人 5.0%	
令和元年度	419人	8人 1.9%	14人	0人 0%	
令和2年度	413人	9人 2.2%	10人	1人 10.0%	

※1 条例定数：407人

※2 「職員数」は、新規採用職員、他の地方公共団体等へ派遣されている職員、休職中の職員を含む実員数です。

<分析結果>

本組合における職員採用状況は、前期計画期間の5年間で88人を採用しており、その内女性は3人で、採用した職員に占める女性職員の割合は3.4%となっております。

職員数に対する女性の割合は、平成27年度当初9人、2.2%でしたが、令和2年度まで

の間に3人が退職しているため、平成27年度当初と変わらず9人、2.2%にとどまっています。

<今後の取組内容>

女性受験者増加のための取組を実施します。

- ・ 職員採用説明会等の開催、高校や大学等の就職説明会等への参加
- ・ ホームページ等を活用した情報提供

女性が働き続けられる環境を整備していきます。

- ・ ハード面及びソフト面の両方の観点から、働きやすい職場環境の計画的な整備

(2) 管理的地位にある職員に占める女性割合

年度	男性	女性	合計	女性の割合
平成28年度	26人	0人	26人	0%
平成29年度	26人	0人	26人	0%
平成30年度	25人	0人	25人	0%
令和元年度	24人	0人	24人	0%
令和2年度	24人	0人	24人	0%

※1 「管理的地位にある職員」とは、「課長相当職以上」の職員となります。

※2 「課長相当職以上」に当たる階級：消防正監、消防監、消防司令長

(3) 各役職段階に占める女性職員の割合

年度	係長相当職			課長補佐相当職以上		
		女性	割合		女性	割合
平成28年度	136人	2人	1.5%	47人	0人	0%
平成29年度	140人	2人	1.4%	45人	0人	0%
平成30年度	130人	3人	2.3%	50人	0人	0%
令和元年度	139人	3人	2.2%	52人	0人	0%
令和2年度	138人	3人	2.1%	53人	0人	0%

※1 「係長相当職」に当たる階級：消防司令、消防司令補

※2 「課長補佐相当職」に当たる階級：主任主査の職にある消防司令

<分析結果>

本組合に勤務する女性職員9人の各役職段階における割合は、係長相当職に3人で2.1%、課長補佐相当職以上は0人となっております。

<今後の取組内容>

- ・ 各種研修等への派遣を実施し、女性職員のキャリア形成を支援します。
- ・ 対象となる女性職員へのきめ細やかなヒアリングを実施します。
- ・ ロールモデルとなる人材育成を積極的に推進します。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目

(1) 継続勤務年数

年度	男性	女性	全体
平成 28 年度	17.1 年	7.6 年	16.9 年
平成 29 年度	16.7 年	8.6 年	16.5 年
平成 30 年度	16.3 年	8.6 年	16.1 年
令和元年度	15.9 年	10.6 年	15.8 年
令和 2 年度	15.7 年	10.3 年	15.6 年

<分析結果>

本組合職員一人当たりの平均継続勤務年数は、平成 28 年度は全体で 16.9 年でしたが、令和 2 年度では 15.6 年と 1.3 年短くなっており、男性は 1.4 年短く、女性は 2.7 年長くなっています。これは、団塊の世代となる職員の定年等退職者数に併せた職員の採用に伴い、若い年齢層の人数が増え、職員全体の新陳代謝が測られた結果と考えられます。

女性については、採用が平成 11 年度からであることから、職員数が少なく、採用数も少ないですが、毎年コンスタントに女性が採用され、現職者が退職することがなければ、本来勤務年数は緩やかに上昇すべきところです。しかしながら、採用の無い年度、若い職員の早期退職等により、ばらつきがみられるのが現状です。

<今後の取組内容>

女性の受験者増加のための取組みを実施します。

- ・ 女性が「あこがれる職業」「就きたい職業」を目指す
- ・ 「女性消防吏員」の存在を周知

女性が働き続けられる環境を整備していきます。

- ・ ハード面及びソフト面の両方の観点から、働きやすい職場環境の計画的な整備
- ・ 女性のキャリアアップやワークライフバランスを支援
- ・ 女性職員が持てる力を発揮し、さらに活躍できる適材適所の人事配置

(2) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年度	毎日勤務者	隔日勤務者
平成 28 年度	33.78 時間	10.60 時間
平成 29 年度	28.63 時間	11.11 時間
平成 30 年度	22.81 時間	11.48 時間
令和元年度	27.79 時間	11.15 時間
令和 2 年度	28.66 時間	8.62 時間

<分析結果>

毎日勤務者の月平均は、平成 28 年度は月平均が 33.78 時間でしたが、令和 2 年度には 28.66 時間に減少しました。

隔日勤務者の月平均は、平成 28 年度に 10.60 時間でしたが、令和 2 年度には 8.62 時間に減少しました。

これは、超過勤務の縮減について、各所属長を中心に職員一人ひとりが積極的に事務事業の簡素化や合理化に取り組んだ結果と考えます。

また、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月第 3 金曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」とし、積極的に定時退庁を促した結果と考えられます。

<今後の取組内容>

今後も継続して、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月第 3 金曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」とし、業務の見直しと効率を図り、職員一人ひとりが常に効率的な業務遂行を心がけ、働きやすい職場づくりに一層努めます。

(3) 男女別の育休取得率・平均取得期間

【男性】

年度	育児休業対象者	取得者	取得率 (※)	取得期間
平成 28 年度	31 人	0 人	0 %	0 日
平成 29 年度	33 人	1 人	3 %	61 日
平成 30 年度	31 人	0 人	0 %	0 日
令和元年度	36 人	1 人	2.8%	122 日
令和 2 年度	22 人	0 人	0 %	0 日

【女性】

年度	育児休業対象者	取得者	取得率	取得期間
平成 28 年度	該当者なし			

平成 29 年度	該当者なし			
平成 30 年度	該当者なし			
令和元年度	該当者なし			
令和 2 年度	該当者なし			

※ 「取得率」は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（育児休業対象者）に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数（取得者）の割合となります。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加の為の休暇取得率・平均取得日数

年度	対象者	配偶者出産休暇			育児参加の為の休暇		
		取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数
平成 28 年度	31 人	29 人	94%	2.5 日	0 人	0%	0 日
平成 29 年度	33 人	26 人	79%	2.1 日	0 人	0%	0 日
平成 30 年度	31 人	30 人	97%	2.4 日	0 人	0%	0 日
令和元年度	36 人	33 人	92%	2.5 日	2 人	6%	3.5 日
令和 2 年度	22 人	20 人	91%	2.8 日	3 人	14%	3.3 日

※1 「配偶者出産休暇」は、配偶者が出産する場合に3日間取得できます。

※2 「男性職員の育児参加の為の休暇」は、配偶者が出産する場合に、出産予定日の前8週間から、出産日の後8週間までの期間に、必要に応じて5日以内で取得できます。

<分析結果>

配偶者出産休暇の取得については、平成 29 年度以外で 90% を超える取得率となり、平均して 2 日以上取得しております。

育児参加の為の休暇については、平成 30 年度以前に取得している職員はありませんでしたが、令和元年度以降取得者数が増えてきました。

このことについて、消防職という職業柄、消防職員としての強い責任感や使命感が影響していることと、男性の割合が多い現状であるため、育児休業や育児等に関する休暇取得という考えが根付いていないことが要因ではないかと考えられます。

<今後の取組内容>

- ・ 育児休業や育児等に関する休暇の利用可能な制度を周知するとともに、職業生活と家庭生活との両立のための意識啓発を行います。
- ・ 職員は、育児休業等を取得することを早めに所属長に報告し、育児休業等の取得計画を立てます。
- ・ 職員が配偶者出産休暇や育児参加の為の休暇を取得することになった場合に、所属長は良き理解者かつ相談役として、取得しやすい雰囲気づくりを行い、職場

全体で職務をサポートするように努めます。

- ・ 所属長は職場から育児休業中の職員へ、定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できるよう支援します。
- ・ 職員が不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

6 今後の目標

本組合の「年次有給休暇の取得」、「超過勤務の縮減」、「男性の育児参加推進」及び「女性消防吏員が働きやすい環境づくり」について、前期計画の取組結果をもとに新たな目標を設定し、すべての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をとれる職場環境整備に取り組んでいきます。

(1) 年次有給休暇の取得について

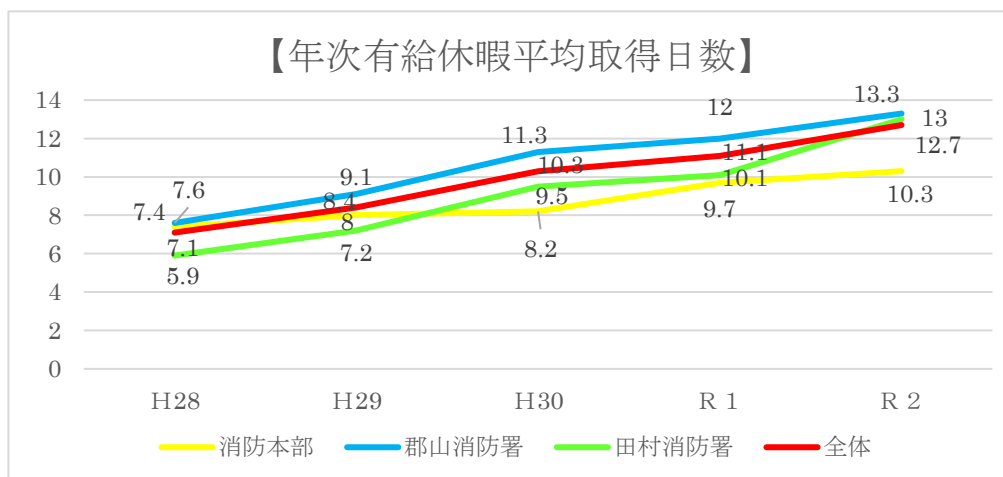
前期計画の目標

【令和2年度までに、年次有給休暇取得日数を平均10日以上とする】

<分析結果>

前期計画目標設定時の本組合における年次有給休暇の平均取得日数は、全体平均で6.3日でしたが、令和2年の平均取得日数は、消防本部が10.3日、郡山消防署が13.3日、田村消防署が13.0日と、全体平均が12.7日に上昇し、前期計画の目標である10日以上を達成しました。

これは、年次有給休暇の取得促進のため、業務配分の見直しや職場内における応援体制の確立を行い、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行った結果、取得率の増加につながったものと考えます。



<今後の取組内容>

職員一人ひとりが、仕事にやりがいや充実感を得ながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭生活等の時間をもてる健康で豊かな生活ができるようワークライフバランスの推進に努めます。

そのために、継続して業務配分の見直しや職場内における応援体制の確立を行い、職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりのため、所属長等は自ら率先して休暇取得に努めます。

- ① 職員は、年次有給休暇を計画的に取得し、家族と共に有意義な時間を過ごします。
- ② 職員は、年次有給休暇を取得し、地域の行事に積極的に参加します。
- ③ 職員は、休日と年次有給休暇を連続して取得し、心身のリフレッシュを行います。
- ④ 所属長は、年次有給休暇の取得日数が少ない職員について休暇取得を促します。
- ⑤ 所属長は、職員が夏季休暇（特別休暇）の5日間を完全取得出来るように促します。

目 標

令和8年度までに、各所属の年次有給休暇取得日数を平均13日以上とすることを目標とします。

(2) 超過勤務の縮減について

前期計画の目標

【令和2年度までに、超過勤務を年間360時間以上行う日勤職員の割合を50%以下とすることを目標とします。】

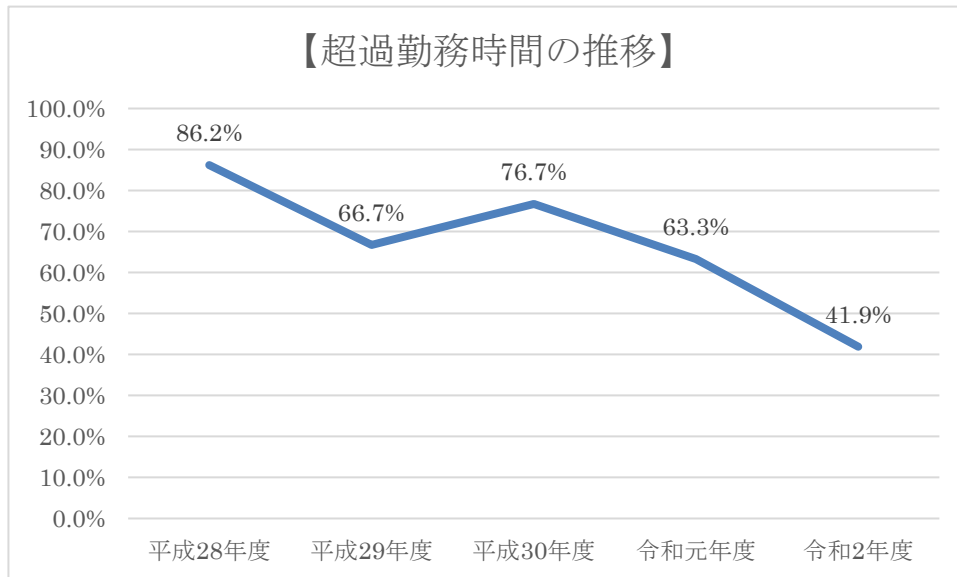
<分析結果>

本組合の毎日勤務を行っている職員で、年間360時間以上の超過勤務を行っている職員の割合は、平成28年度は82.6%でしたが、令和2年度は41.9%となり、前期計画の目標が達成されました。

これは、超過勤務の縮減について、各所属長を中心に職員一人ひとりが積極的に事務事業の簡素化や合理化に取り組んだ結果であり、さらに、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月第3金曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」として、積極的に定時退庁を促していることも、超過勤務時間の縮減につながっていると考えられます。

	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
毎日勤務職員数 (※)	29 人	33 人	30 人	30 人	31 人
360 時間を超えた人数	25 人	22 人	23 人	19 人	13 人
360 時間を超えた割合	86.2%	66.7%	76.7%	63.3%	41.9%
1 人当たりの月平均時間	37.6 時間	30.1 時間	25.7 時間	28.2 時間	27.9 時間

※ 課長補佐相当職以上の職員を除く職員数



※ 人事院の超過勤務の縮減に関する指針（平成21年2月）により、「職員に対し、1年につき、360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務については、この限りでない」とされています。また、平成31年4月1日から、労働基準法及び人事院規則の改正等により、超過勤務命令の上限時間について、「1箇月に45時間かつ1年について360時間の範囲内（他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては、1箇月について100時間未満、1年について720時間かつ2～6箇月平均80時間等の範囲内）で、必要最小限の超過勤務を命ずるものとする。」とされています。

<今後の取組内容>

職員一人ひとりが積極的に事務事業の簡素化・合理化に取り組み、超過勤務を減らしていきます。超過勤務が集中する場合は、その原因を特定し、業務の配分や業務遂行体制の管理・調整に努めます。

業務に優先順位をつけて、業務の効率化を図り「ノー残業デー」、「ワーク・ライフ・バランスデー」を積極的に活用し、職員のワークライフバランスを推奨します。

隔日勤務を行う職員についても、所属長は、超過勤務を行う職員が偏らないように、部隊の編成及び労務管理を行うものとします。

- ① 職員は、常に勤務時間内で仕事を終える意識と計画性を持ちます。
- ② 職員は、新たに事業等を実施する場合や既存の事業等については、目的、効果、必要性について十分精査を行い、合理化を図ります。

- ③ 所属長は、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月第3金曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」とし、積極的に定時退庁を促します。
- ④ 所属長は、各職場において職員の超過勤務の状況を把握します。
- ⑤ 所属長は、各職員の事務量のバランスを考慮し、事務を適正に配分します。

目 標

令和8年度まで、超過勤務を月45時間以上、年間360時間以上行う日勤職員の割合を継続して50%以下とすることを目標とします。

(3) 男性の育児参加推進

<分析結果>

男性職員の育休取得率は近年2～3%と顕著に低い傾向にあります。配偶者出産休暇については毎年90%超の取得率である一方、育児参加のための休暇取得率は令和2年度で14%と低い傾向にあり、未だ男性職員が子育てのため休暇を取る考えが定着していないといえます。

男性の家事・育児関連時間を増やすことにより、共働き・共育てを定着させ、「男性育休は当たり前」になる組織の実現に向けて、より一層の制度周知と取得推進への取組が必要となります。

<今後の取組内容>

育児と仕事の両立に必要な支援や配慮を職場や家族と共有し、出産前から育児休業等の取得についての事前計画を作成し、スムーズな休暇へのサポートを心がけます。

すべての職員が安心して子育てを行えるよう、各種制度の利用に関する相談体制、情報発信を強化し、積極的な育児休業等の取得を推進していきます。

- ① 職員やその配偶者の妊娠が判明した段階で、育休制度等について所属長から十分な周知を図るとともに、育休等取得について事前計画を作成し、効果的な取得を推進します。
- ② 男性が育休を取得することが当たり前になることで、職場全体で子育てに理解のある風土を醸成し、男女ともに職員が気兼ねなく出産育児に係る休暇を取得できる環境を構築します。

目 標

令和8年度までに、以下のことを目標とします。

- ① 育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上とすること
- ② 配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかを取得する男性職員の割合を100%とすること

(4) 女性消防吏員が働きやすい環境づくり

前期計画の目標

【令和8年度までに、女性消防吏員が個性と能力を十分に発揮できるような職場環境づくりを目標とする】

<分析結果>

(1) 職場環境の整備について

平成28年度以降、女性消防吏員が隔日勤務できる所属の整備を行いました。

- ・平成29年7月 田村消防署の新築
- ・令和元年11月 郡山消防署富久山分署の新築

これにより、現在、本部庁舎及び出先庁舎等、5所属（6庁舎）で隔日勤務が可能となっています。

- ・隔日勤務可能な所属：消防本部通信指令課、郡山消防署、郡山消防署富久山分署、郡山消防署針生救急所、田村消防署及び移分駐所

(2) 妊娠・出産といった母性保護にかかる配慮や、子育て期における配慮について

平成29年度から「現場活動に従事する乳幼児等を抱える女性職員の日勤勤務体制の試行」を実施し、平成30年度より本格実施としました。

これまで、現場活動への従事を希望する場合、隔日勤務でなければ従事できなかったものが、日勤勤務でも現場活動への従事が可能となり、子育てをしながら個性と能力を生かすことができるようになりました。

(3) 職員採用について

これまで、県内の高校生以上を対象に、職場説明会や見学会等を行ってきました。平成30年度には、消防庁女性活躍推進委託事業の受託事業として、福島県内の女性

職員による座談会の開催や女性活躍推進アドバイザーによる講演、高校生以上の女性を対象とした職場説明会を開催しました。

平成30年度以降、これらの説明会に参加した高校生等が多く職員採用候補者試験を受験しています。

消防全体として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国比率を、令和8年度までに5%に引き上げることが共通目標とされていることから、本組合においては、毎年2人から3人の採用が必要となります。

<今後の取組内容>

- ① 働きやすい職場環境、女性が働き続けられる環境を計画的に整備していきます。
- ② 妊娠・出産といった母性保護や子育て期についての配慮や、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図り、女性が働き続けられる環境を整備していきます。
- ③ 女性職員の採用につながる、女性受験者増加のための取組みを実施します。

目 標

令和8年度当初までに、消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%に引き上げ、女性消防吏員が個性と能力を十分に発揮できるような職場の環境づくりを目標とします。