

# 奈良県広域消防組合 特定事業主行動計画

～ 多様な人材が力を発揮し、持続可能な消防組織の実現に向けて ～

令和 8 年4月

奈良県広域消防組合

## 改正履歴

	策定日	計画期間	区分
第1次前期行動計画	H30.4.1	H30.4.1 - R4.3.31	女性活躍推進法に基づくもの
第1次後期行動計画	R4.4.1	R4.4.1 - R8.3.31	前期計画での取組みの検証を踏まえ更新
第1次後期行動計画(修正)	R5.1.1	R4.4.1 - R8.3.31	従前の数値目標を下方修正
第2次前期行動計画	R8.4.1	R8.4.1 - R13.3.31	女性活躍推進法の期限延長及び次世代育成支援対策推進法への対応のため、両法に基づく一体型の特定事業主行動計画として更新策定

### 【本計画における用語の整理】

女性活躍推進法・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)

次世代法……………次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)

## 第1章【理念】 行動計画策定の目指す姿

### 1 行動計画策定の経緯

奈良県広域消防組合(以下、「当組合」という。)では、女性活躍推進法に基づき、これまで特定事業主行動計画を策定し、女性職員の採用拡大、職域の拡充及び働きやすい職場環境の整備等に取り組んできた。

従前の計画は、令和8年3月31日までを計画期間とし、女性消防吏員の職域拡大及び定着促進を図るとともに、令和8年度当初における消防吏員に占める女性消防吏員比率を3%に引き上げることを目標として各種施策を実施してきたところである。

しかしながら、女性消防吏員の割合は依然として低水準にとどまり、目標達成にはなお課題が残されている。加えて、令和7年6月に女性活躍推進法が改正され、同法の有効期限が10年間延長される等、女性活躍の推進は引き続き国及び地方公共団体に求められる重要な行政課題として位置付けられている。

さらに、少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少、家族形態や働き方の多様化等により、人材の確保及び組織力の維持は、消防行政においても中長期的な課題となっている。

これらの状況を踏まえ、本組合においては、これまでの取り組みの成果と課題を検証し、その理念を継承しつつ、女性活躍推進法及び次世代法の趣旨を一体的に反映した新たな特定事業主行動計画として本計画を策定し、取り組みを計画的かつ継続的に推進するものである。

### 2 目指す姿(将来像) ～ 多様な人材が力を発揮し、持続可能な消防組織の実現に向けて ～

本組合の責務は、住民の生命、身体及び財産を災害から守ることである。

その責務を確実に果たすための消防力は、施設や装備のみならず、それを担う職員一人ひとりの知識、技能及び判断力の適切な発揮によって支えられているものであり、職員が安心して職務に従事し、その能力を十分に発揮できる職場環境を確保することが、組織力の維持向上の前提となる。

一方、少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少、価値観や生活様式の多様化、核家族化の進展による家庭環境の変化等により、職員の働き方やライフステージは多様化しており、従来の画一的な組織運営のみでは、将来にわたり必要な人材を確保し、安定的な消防体制を維持することが困難となりつつある。

このため、性別にかかわらず、すべての職員が能力及び経験を最大限に発揮できる勤務環境の整備、仕事と家庭生活の両立支援、人材育成及びライフステージを踏まえた柔軟な適正配置を推進するとともに、とりわけ女性消防吏員の採用拡大、定着促進及び管理職登用を重要な課題として取り組み、多様な人材の確保を着実に進めていく必要がある。

また、組織内の職員構成の多様化は、多角的な視点による意思決定や課題解決力の向上につながり、特定の属性に偏らない公平かつ合理的な組織運営を可能とするものである。危機管理を担う消防組織においては、このような多様性を備えた体制を構築することが、組織の成

熟化及び持続可能性の確保の観点からも不可欠である。

本計画は、こうした理念に基づき、これらの取組みを総合的かつ計画的に推進することにより、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、将来にわたり安定して消防力を確保できる強固で持続可能な組織の実現を目指すものである。

### **3 取組みの方向性**

本計画では、女性活躍推進法及び次世代法の趣旨を踏まえ、次の 6 つの柱を基本方針として、総合的かつ計画的に施策を推進する。

#### **(1)女性消防吏員確保への取組み推進**

生産年齢人口の減少により人材確保が一層困難となる中、従来、男性中心の職域として認識されてきた消防組織において、女性消防吏員の確保及び活躍推進は消防組織の持続的な運営に不可欠である。採用の間口を広げ、性別を問わず意欲ある人材を確保することは、適正な組織力の維持・向上につながるとともに、現場や窓口におけるきめ細かな対応を可能とし、住民サービスの質の向上にも資する。また、女性消防吏員の参画拡大は、これまで十分に反映されにくかった視点を組織運営に取り入れる契機となり、意思決定や課題解決力を高め、強固で持続可能な組織基盤の確立に寄与する。これらを踏まえ、本組合は女性消防吏員の確保に向けた取組みをより一層推進する。

#### **(2)意欲的に取り組む職員を応援**

性別にかかわらず多様な職務経験や研修機会を付与し、挑戦を後押しする人事管理を通じて、職員の意欲と能力の向上を図る。併せて、キャリア形成を見据えた育成支援や職員が安心して、やりがいを持って継続勤務できる勤務体制や支援制度の充実、意見交換の機会創出、ロールモデルの提示等を進めるとともに、女性職員への過度・過小な配慮を排した意識改革を進め、誰もが主体的に成長し活躍できる職場風土を醸成する。

#### **(3)妊娠・出産・育児と仕事を両立できる職場環境整備**

妊娠、出産、育児等のライフイベントを迎えた職員が、性別にかかわらず安心して制度を利用し、勤務を継続できるよう、育児休業、部分休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の制度周知及び取得しやすい職場風土の醸成を図る。

併せて、妊娠、出産、育児等を理由とする不利益な取扱いや、育児休業等の制度利用を妨げる言動の防止に取り組むとともに、管理職による適切な声かけ、相談体制の整備、代替職員の確保及び円滑な職場復帰支援を進め、仕事と育児を両立できる勤務環境づくりを推進する。

#### **(4)育児中の職員のキャリア形成支援**

育児期にある職員が安心して子育てを行いながら、意欲と能力に応じて継続的にキャリアを形成できるよう支援する。育児休業や短時間勤務等の各種制度の利用促進に加え、研修機会の確保、長期育児休業からの復職支援、柔軟な人事配置等を行い、育児を理由として成長機会が制限されることのない環境を整備し、長期的な視点で人材の確保と組織力の維持向上を図る。

### **(5)介護と仕事の両立支援**

家族の介護を担う職員が安心して勤務を継続できるよう、仕事と介護の両立を組織として支援する。各種休暇制度や勤務時間制度の周知・活用促進、相談体制の整備、柔軟な配置や業務分担の見直し等を行い、介護を理由とした離職を防止し、職員一人ひとりの事情に配慮しながら働き続けられる環境確保を推進する。

### **(6)働き方改革**

職員が仕事と家庭生活を両立しながら心身ともに健康で能力を発揮できるよう、DX の推進等、業務の効率化や業務分担の見直しを進め、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進に取り組む。

併せて、適正な労務管理を徹底し、長時間労働に依存しない働き方への転換を図るとともに、消防業務の特性を踏まえながら、必要に応じて柔軟な勤務形態の活用についても検討を進め、継続して働きやすい勤務環境の整備を推進する。

---

## **第 2 章【枠組み】 行動計画の基本事項**

### **1 位置づけ**

本計画は、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条の規定に基づき策定する特定事業主行動計画である。

### **2 計画期間**

次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画策定指針において、10 年間を見通した計画的な取組みの推進とともに、一定期間ごとに進捗状況の検証及び見直しを行うことが望まれている。

また、両法の時限がそれぞれ異なることを踏まえ、法の有効期間内において計画を策定する必要があることから、本計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和 18 年3月 31 日までとする。

併せて、前半を令和8年4月1日から令和 13 年3月 31 日までの5年間(以下「前期行動計画」という。)、後半を令和 13 年4月1日から令和 18 年3月 31 日までの5年間(以下「後期行動計画」という。)として、段階的に取組みを推進する。

### **3 計画の更新**

前期行動計画の実施状況について、目標の達成度及び取組みの効果等を検証・評価した上で、その結果を踏まえ後期行動計画を策定することとする。

また、社会情勢の変化、関係法令の改正、組織体制の変動等に的確に対応するため、必要に応じて計画内容の見直しを都度実施することとする。

## 4 取組み状況の公表

本計画に基づく措置の実施状況について、前年度の取組み状況や目標に対する実績等を集計し、年1回組合ホームページで公表することとする。

## 第3章【分析】 状況把握と課題分析

### 1 職員の男女の給与の差異について

#### 【状況把握】

令和6年度における職員の給与の男女の差異についてみると、全職員に係る女性職員の給与水準は男性職員を100とした場合84.3%(任期の定めのない常勤職員)となっており、全体として女性職員の給与が男性職員を下回る状況にある。

役職段階別では、課長補佐相当職は96.5%で差は比較的小さいものの、係長相当職では81.7%と差が大きくなっている。また、課長相当職以上の役職については女性職員が配置されておらず、比較自体ができない状況であり、管理監督職層における女性比率が極めて低い実態が認められる。

勤続年数別では、採用初期(1~5年)は97.0%と差は小さいが、6~10年では84.6%、21~25年では87.3%、31~35年では90.2%と、中堅層において差が拡大する傾向がみられる。一方で、16~20年では105.3%と女性が上回る区分も存在するが、区分によっては対象者が少数であるため数値の個別要素により変動が大きい状況にある。

#### 【参考表】任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

##### ・役職段階別(令和6年度)

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	—
本庁課長相当職	—
本庁課長補佐相当職	96.5%
本庁係長相当職	81.7%

##### ・勤続年数別(令和6年度)

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	—
31~35年	90.2%
26~30年	—
21~25年	87.3%

16～20年	105.3%
11～15年	—
6～10年	84.6%
1～5年	97.0%

### **【課題分析】**

本組合の給与制度は給料表に基づき同一の級・号給であれば性別に関わらず同一額が支給される仕組みであり、制度上の男女差は存在しない。したがって、現在生じている給与差異は、制度的要因ではなく、職員の配置や昇任状況、勤務形態の違い等、構造的・運用上の要因に起因するものと考えられる。

第一に、本庁課長相当職級以上に女性職員が配置されていない等、管理監督職層への女性登用が進んでいないことが挙げられる。上位職ほど給与水準が高いことから、上級管理職段階に女性職員が存在しない状況が、全体の給与水準を押し下げる要因の1つとなっている。

第二に、勤務形態の偏りがある。女性職員は毎日勤務に従事する割合が高く、現場活動を伴う交替制勤務に比べ特殊勤務手当や時間外勤務手当等が少ない傾向にあるため、同一の級・号給であっても実質的な支給額に差が生じている。

第三に、勤続年数別にみると、勤続年数を経た層において給与差異が表れやすい傾向がみられる。これは、育児等のライフイベントに伴う休業・部分休業の取得、勤務形態や配置先の違い、昇任機会の差等が複合的に影響している可能性があり、今後も継続的に状況を把握し、要因分析を行う必要がある。

さらに、女性職員の母数自体が少ないことから、特定の役職や勤続年数区分で女性が不在又は少数となり、職域の偏在や昇任候補層の不足が生じやすい構造となっている点も根本的な課題である。

以上のことから、本組合における給与の男女差異は、女性職員の採用・育成・配置・昇任機会及び勤務継続支援の在り方が複合的に影響して生じている組織的課題であり、今後は、女性職員の計画的な採用拡大、管理監督職を担う人材の育成、更なる交替制勤務や現場経験の機会確保並びに育児期とキャリア形成の両立支援を一体的に進めることにより、実質的な処遇差の解消を図っていく必要がある。

## **2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合**

### **【状況把握】**

令和7年4月1日時点における管理的地位にある職員は 241 名であり、このうち女性職員は2名、割合は 0.8%にとどまっている。女性職員の配置はごく一部に限られており、管理監督職層の大半を男性が占めている状況である。組織運営の中枢を担う意思決定過程において、女性の参画が十分に確保されているとは言い難く、管理職における男女構成に著しい偏りが認められる。

### 【課題分析】

管理職に占める女性割合が低い主な要因として、女性職員数そのものが少なく、昇任候補となる母集団が限定されていることが挙げられる。加えて、30日を超える育児休業の取得により、昇任試験の受験要件となる在籍期間が除算される等、育児休業等の取得が昇任試験受験機会に悪影響を生じさせることも、結果として管理職登用の遅れにつながっていると考えられる。

今後は、女性職員が継続的に能力を発揮しながらキャリア形成できる環境整備と制度設計が課題である。

## 3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

### 【状況把握】

階級を有する消防吏員のうち、女性消防吏員の占める割合は、令和5年4月1日現在1.8%、令和6年4月1日現在1.9%、令和7年4月1日現在1.9%と、微増後、横ばいで推移している。

階級別にみると、下位階級では、消防士において年度ごとの増減がみられる一方、消防士長では増加がみられる等、一定の変動が認められる。一方、上位階級では、消防司令補は減少後横ばいで推移し、消防司令以上も低水準にとどまっており、上位階級への広がりには限定的である。

【参考表】各役職階級にある職員に占める女性職員の割合の3年次推移

	R5.4	R6.4	R7.4	(職員数)	(うち女性)
消防士	5.1%	6.2% (+1.1pt)	5.3% (▲0.9pt)	245人	13人
消防士長	1.2%	1.2% (±0.0pt)	2.0% (+0.8pt)	245人	5人
消防司令補	1.2%	0.8% (▲0.4pt)	0.8% (±0.0pt)	283人	4人
消防司令	0.7%	1.4% (+0.7pt)	1.4% (±0.0pt)	146人	2人

( )は前年度比

### 【課題分析】

女性消防吏員の割合は、消防士階級では他の階級と比較して相対的に高い水準にあるものの、消防士長、消防司令補、消防司令以上と階級が上位になるにつれて低い水準にとどまっており、女性消防吏員の配置が下位階級に偏在している傾向がみられる。特に、消防司令補以上の階級では女性割合の伸びが限定的であり、採用段階で確保した女性消防吏員が、職務経験を重ねながら上位階級へ進んでいく流れが十分に形成されていない状況がうかがえる。

背景には、女性消防吏員数そのものが少なく昇任候補者が限定されていることに加え、育児休業等の取得により職務経験の蓄積や昇任時期に影響が生じていることがあり、結果として上位階級ほど女性割合が伸びにくい構造が課題となっている。

## **4 採用した職員に占める女性職員の割合**

### **[状況把握]**

直近5か年の採用状況を見ると、令和3年度は36人中女性3人(8.3%)、令和4年度は19人中2人(10.5%)、令和5年度は29人中2人(6.9%)、令和6年度は39人中3人(7.7%)、令和7年度は44人中1人(2.3%)となっている。

女性割合は各年度でばらつきがみられるものの、10%前後の年度もある一方で、直近年度は低下している。5年間累計では女性11人、採用総数167人中6.6%であり、一定数の採用は進んでいるが、安定的な増加には至っていない状況である。

### **[課題分析]**

女性割合は年度ごとの採用人数が少ないことから増減の振れ幅が大きく、単年度の取組みのみでは継続的な改善につながりにくい構造にある。特に母集団となる受験者数・採用者数が限られる中では、女性採用が数名減少するだけで割合が大きく低下するため、結果として全体比率が不安定となっている。将来的な管理職登用や組織の多様性確保の観点からも、女性が消防職員を将来の選択肢として具体的に捉えられるような情報発信や募集活動を通じて女性受験者の裾野を広げ、採用した職員に占める女性職員数を着実に増やすことが不可欠であり、継続的な広報・募集強化や受験しやすい環境整備により、安定的に一定割合以上を確保していくことが課題である。

## **5 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況**

### **[状況把握]**

本組合では、セクシュアルハラスメント等の防止対策として、相談・通報窓口の設置及び相談員の配置を行うとともに、全職員を対象とした匿名アンケートを毎年1回実施し、実態把握に努めている。また、消防長によるハラスメント撲滅宣言を発出し、すべてのハラスメント防止に対し組織としての明確な姿勢を示している。アンケート回答率は、令和4年度76.5%、令和5年度73.7%、令和6年度74.9%で推移している。相談・通報窓口の対応実績は、令和4年度は相談1件・通報2件、令和5年度は相談3件・通報2件、令和6年度は相談6件・通報1件となっている。

### **[課題分析]**

相談体制の整備やトップメッセージの発信により、一定の相談・通報が継続して寄せられており、制度が機能していることがうかがえる一方、毎年度複数の事案が発生していることから、ハラスメントの未然防止と職場風土の改善は引き続き重要な課題である。また、アンケート回答率は7割台で推移しており、実態把握の精度向上のためには更なる参加促進が求められる。今後とも、相談しやすい環境づくりと再発防止に向けた組織的な啓発・研修を継続し、すべての職員が安心して働くことができる職場環境の確保を図る必要がある。

## 6 平均継続勤務年数の男女の差異

### [状況把握]

令和7年4月1日現在における職員の平均継続勤務年数は、女性が 13.3 年、男性が 19.0 年であり、男女の差異は 5.7 年となっている。男性職員が 20 年近い在職年数であるのに対し、女性職員はそれを下回っており、女性の在職期間が平均値で相対的に短い状況がみられる。もっとも、この差異については、近年採用された女性職員の比率が相対的に高く、女性職員の年齢構成・勤続年数構成が男性職員に比べて若年側に偏っていることも影響していると考えられる。そのため、平均継続勤務年数の差は、直ちに女性職員の勤務継続が全体として不十分であることのみを示すものではない。

一方で、女性職員の離職率が男性職員より高い傾向がみられることも事実であり、職員構成上の要因に加えて、継続勤務の面でも課題があることがうかがえる。

### [課題分析]

平均継続勤務年数の男女差については、女性職員数そのものが少ないことに加え、近年の採用動向により若い女性職員の割合が高く、平均値が相対的に低く表れやすい構造的要因がある。したがって、数値の解釈に当たっては、年齢構成や採用時期の違いを踏まえる必要がある。その一方で、女性職員の離職率が男性職員より高い傾向にあることから、結婚・出産・育児等のライフイベントに伴う休業や勤務制約、職場環境、キャリア継続への不安等が、勤務継続に一定の影響を与えている可能性がある。

勤続年数の蓄積が進まないことは、職務経験の形成や昇任機会にも影響し、将来的な管理職層の女性比率や処遇差の拡大につながるおそれがある。このため、今後は採用拡大に加え、離職防止、職場復帰後も継続して能力を発揮できる環境整備を進めるとともに、育児等のライフイベントを経ても中期的にキャリアを形成できるよう、必要な支援のあり方や仕組みの構築を含めた検討を進めていくことが課題である。

## 7 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

### [状況把握]

令和6年度中の育児休業取得率は、男性 58.5% (取得対象 65 人中 38 人)、女性 100% (取得対象3人中3人) であり、女性は全員が取得している一方、男性も半数を超える取得がみられる。男性職員 38 人の取得期間をみると、1か月以下の取得が23人で約6割を占める。

その23人の内訳は、「1週間未満」が1人、「1週間以上～2週間未満」が1人、「2週間以上～1か月以下」が21人であった。

比較的長期の取得者も一定数存在し、取得期間には幅がある状況が確認できる。

### [課題分析]

男性の育児休業取得率は5割を超え、育児休業制度の利用は着実に進んでいるものの、取得期間は「2週間以上～1か月以下」の中期取得に集中しており、長期取得は限定的であることから、家庭参画や育児分担の更なる促進の余地がある。また、30日を超える育児休業の取得

期間については、昇任試験の受験要件となる在籍期間の算定上、除算対象となることから、制度利用が職員のキャリア形成や昇任時期に影響するとの懸念が取得行動に影響している可能性も考えられる。

今後は、取得しやすい職場風土の醸成に加え、育児休業取得者が生じた場合においても業務に支障を来すことのないよう、欠員補充体制の確保、業務分担の見直し、応援体制の整備等を進め、組織として安定的に対応できる体制を構築することが課題である。

その際、職員の育児休業取得を適切に支援しつつ、消防行政サービスの水準を低下させることのないよう、勤務体制及び執行体制の両面から継続的に環境整備を図っていく必要がある。

## **8 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況**

### **[状況把握]**

令和6年度における男性職員の配偶者出産休暇の取得率は70.8%、育児参加のための休暇の取得率は76.9%となっており、いずれも7割を超える取得がみられる。また、当該休暇の取得対象者65人のうち、出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上(国の推奨水準)取得した職員は38人であり、約6割が一定期間の育児参画を実現している。制度の利用は着実に進み、男性職員の家庭参画が一定程度浸透している状況がうかがえる。

### **[課題分析]**

取得率は一定水準に達しているものの、依然として2～3割の職員が未取得であり、また5日以上取得に至っていない職員も存在することから、制度の活用状況にはばらつきがみられる。併せて、当該特別休暇を使用せず育児休業を取得する職員も一定数みられる等、制度の利用方法は多様化している。

もっとも、各制度の取得状況については、取得率のみをもって一律に評価するのではなく、親族等による支援の有無や配偶者の就労状況等、それぞれの家庭事情に応じた制度利用がなされている点にも留意する必要がある。一方で、今後、核家族化や共働き世帯の増加等により、男性職員が育児に主体的に参画する必要性は一層高まることが見込まれる。

今後は、育児休業の取得と併せて各種休暇制度の趣旨に応じた活用を促し、男性職員の育児参画を一層促進していく必要がある。その前提として、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得する職員があっても、現場活動や日常業務に支障が生じないよう、必要な職員数の確保、業務分担の調整、応援体制の整備等を進めることが重要である。

職員の家庭参画を支える取組みを着実に進める一方で、消防行政サービスの安定的な提供を確保する観点から、組織体制の整備を併せて推進していくことが課題である。

## **9 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数**

### **[状況把握]**

令和6年度における職員1人当たりの月ごとの平均超過勤務時間は、年間を通じて概ね月

10 時間前後と比較的低い水準にある。また、時間外勤務の上限である月 45 時間を超える職員は、過去数年においても各年1~2名程度で推移しているのが現状である。一方で、業務の特性上、災害対応等により、やむを得ず発生する時間外勤務も一定数存在している。

#### **【課題分析】**

平均超過勤務時間は全体として抑制されており、勤務環境は概ね適正に管理されていると評価できるものの、少数ながら一部職域で上限時間を超える事例も発生している。

消防業務の特性上、災害対応等に伴う時間外勤務については、通常の事務処理に伴う時間外勤務と同列に縮減を図ることは困難である。このため、本計画においては、災害対応等に伴う時間外勤務ではなく、事務処理、会議・調整業務、資料作成等に起因する時間外勤務の縮減を重点的な課題として捉えることとする。

---

## **第4章【実践】 目標と取組み**

### **目標 1**

消防吏員採用者に占める女性消防吏員割合を、令和8年度から令和12年度で10%以上に  
する。

総務省消防庁が「女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、まずは5年後(令和13年度)までに採用者に占める女性の比率を10%以上とする」と数値目標を公表した(令和8年1月14日付 消防消第11号 消防庁消防・救急課長通知)。

これを踏まえ、当組合においても、女性消防吏員の更なる活躍推進に向けた基盤づくりの一環として、採用段階から女性の参画拡大を図る必要があることから、消防吏員採用者に占める女性消防吏員の割合を、令和 8 年度から令和 12 年度までの間で 10%以上にすることを目標として設定する。

#### **【取組み内容】**

- ・ 進路選択の各段階に応じた広報・募集活動を実施し、女性が消防の仕事を将来の選択肢として具体的に捉えられるよう積極的な情報発信を行う。
- ・ 各種イベント、広報媒体及びSNS等を活用し、女性消防吏員の活躍や勤務の実態を積極的に発信することで、消防職への理解促進と受験意欲の向上を図る。
- ・ 女性消防職員が将来の働き方やキャリア形成を具体的にイメージできるよう、ロールモデルの提示や経験・知見の共有に資する取組みを進める。

#### **《女性の健康上の特性への配慮に係る取組み》**

女性活躍推進法において、女性の健康上の特性への配慮が明確化されたことを踏まえ、当組合においても、女性が安心して能力を発揮し、継続的に活躍できる職場環境の整備を進めることとし、上記取組みに加え、女性の健康上の特性に関する相談体制や、活用できる休暇制

度・柔軟な働き方を可能とする制度について周知を行い、女性が自らの個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進する。

## 目標 2

男性消防職員の2週間以上の育児休業取得率を、令和12年度までに85%以上にする。

令和5年6月に「こども未来戦略方針」が閣議決定され、国家公務員及び地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられるとともに、同日付で総務省から消防職員についての目標が示され、各消防本部は男性職員の育児休業取得率の数値目標を設定し、その一層の取得促進に取り組むこととされている。

これを踏まえ、当組合においても、消防体制の安定的な維持に十分配慮しつつ、男性職員が安心して育児休業を取得できる環境整備との両立を図る観点から、令和12年度までに2週間以上の取得率を85%とする数値目標を設定し、男性職員の更なる家庭生活(家事・育児等)への参加を促進することにより、育児に理解のある職場環境の整備を推進する。

### 【取り組み内容】

- ・ 消防体制の維持に最大限配慮しつつ、業務運営上の工夫、組織内の応援体制の確保その他円滑な取得に資する取り組みを進める。
- ・ 育児休業制度に関する周知及び取得意向の把握を適切に行い、対象職員が制度を利用しやすい環境づくりに努める。
- ・ 管理監督者による面談、声かけその他の働きかけを通じて、男性消防職員の育児休業取得を組織的に促進する。

## 目標 3

職員一人あたりの時間外勤務時間の縮減を進める。

次世代法の改正により、特定事業主行動計画については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握・分析した上で、これらに係る数値を用いて目標を定量的に定めることが求められることとなった。

これを踏まえ、当組合においても、職員の仕事と家庭生活の調和の推進及び持続可能な勤務環境の確保を図る観点から、職員一人あたりの時間外勤務時間の縮減を進めることを目標として設定する。

もともと、消防業務は、災害、救急その他の突発的事案への対応を本務とし、その発生状況によっては時間外勤務時間を一律に制御することが困難な側面を有している。このため、評価期間中に大規模災害の発生等特別な事情があった場合は、その影響を考慮して目標達成状況を評価することとする。

### 【取り組み内容】

- ・ 業務の進め方、事務処理方法等について継続的に見直しを行い、時間外勤務の縮減に資する効率的な業務運営を推進する。

- ・ 各所属長は、職員の時間外勤務の状況を把握・分析し、担当業務の業務実態を踏まえながら、必要に応じて業務分担の見直しその他負担の平準化に向けた取組みを進める。
- ・ 毎日勤務者にとっては、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、メリハリを付けて仕事に取り組むことで公務能率を向上させるとともに、定時で退庁するように周知徹底する。