

# 特定事業主行動計画

～家庭も仕事も大切に、誰もが働きやすい環境づくりのために～

計画期間：令和8年度～令和12年度（5年間）

令和8年3月

北上地区消防組合

# 目次

第1章 総論	1
1 目的	1
2 根拠法令	1
3 計画期間	1
4 推進体制	1
第2章 現状の把握	1
1 これまでの取組	1
2 状況把握	2
第3章 推進の基本方針	4
第4章 具体的な取組	4
1 職員の勤務環境に関する取組	4
2 女性消防職員の活躍推進	5
第5章 成果目標	5
1 男性職員の育児休業	5
2 時間外勤務	6
3 女性消防職員の活躍推進	6
第6章 実施・評価	6
1 情報の公表と進捗管理	6
2 委員会による点検・評価	6

# 第1章 総論

## 1 目的

本計画は、北上地区消防組合に勤務する職員が、家庭と仕事を両立しながら安心して働き続けることができる職場環境を整備することを目的とする。

## 2 根拠法令

- (1) 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）
- (2) 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）

## 3 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

## 4 推進体制

本計画を総括する事務局は消防本部総務課（以下「総務課」という。）とし、実施状況のモニタリング、必要な施策の立案、職員への周知及び必要な見直しを行うものとする。また、消防長を委員長とし、管理職及び所属長で構成する特定事業主行動計画策定等検討委員会において、総務課（事務局）が取りまとめたモニタリング結果、分析及び見直し等について審議し、意見及び助言を行うことにより、計画推進の実効性を確保する。

本計画の推進に当たっては、組織を挙げた継続的な取組が不可欠である。特に、本計画で掲げる多くの事項は、各所属の業務運営や職員一人ひとりの働き方に深く関わるものであることから、所属長が中心となり、組織としての取組を着実に進める必要がある。また、総務課は各所属と連携しながら、組織全体の改善を促すとともに、全職員が主体的に計画の理念を実践できる職場環境の醸成を図るものとする。

# 第2章 現状の把握

## 1 これまでの取組

- (1) 女性消防職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性消防職員の実質的な活躍の場を確保するため、世代間の偏りがないバランスのとれた人員構成を目指して取り組んだ結果、令和7年4月1日現在の女性消防職員比率は4.8%となり、目標としていた5.0%には達しなかったものの、これまでの取り組みにより女性消防職員数は着実に増加した。

- (2) 女性消防職員の職域の拡大を推進

女性消防職員の職域拡大を図るため、令和7年から特別救助隊員に女性消防職員も配置するとともに、緊急消防援助隊合同訓練への参加を進めるなど、性別にとらわれない活躍の機会を促進した。

(3) 女性専用施設の整備

女性専用施設の整備を進めており、令和9年度に北上消防署和賀分署庁舎が新築されることで、全ての勤務地に女性専用施設が完備となる。

(4) ワーク・ライフ・バランスの確保

時間外勤務が増加傾向にあることを踏まえ、業務量の増加に対応した業務効率化を進めることで、家庭と仕事の両立支援の取組を推進した。しかし、現状では業務の見直しや分担の最適化が十分に進んでおらず、結果として時間外勤務の抑制には十分つながっていないため、依然として改善が課題となっている。

(5) 職員定数の引き上げ

令和5年に職員定数を145人から154人に増やし、業務量の平準化に向けた体制整備を進めた。

(6) 女性消防職員の働き方に関する意見把握

数値データの分析に加え、女性消防職員との意見交換を通じて、育児休業、年次有給休暇、時間外勤務などの働き方に関する実態を把握した結果、制度としては整備されているものの、周囲への遠慮から取得に踏み切れない職員がいるなどの課題を整理した。

2 状況把握

(1) 女性消防職員の割合

基準日	消防職員数		全職員に対する 女性消防職員の割合
		うち女性消防職員数	
令和2年4月1日	139人	5人	3.6%
令和7年4月1日	146人	7人	4.8%

(2) 職員の採用状況

年度	受験者数（人）			採用者数（人）		
		男性	女性		男性	女性
令和3年度	37	35	2	7	6	1
令和4年度	32	30	2	6	6	0
令和5年度	32	30	2	4	3	1
令和6年度	26	24	2	6	4	2
令和7年度	15	15	0	6	6	0

※採用者数は次年度の4月1日に採用した人数

(3) 各階級に占める女性消防職員の割合（令和7年4月1日現在）

階級	階級ごとの人数（人）			女性の割合 （%）
		男性	女性	
消防監	1	1	0	0.0

消防司令長	7	7	0	0.0
消防司令	13	13	0	0.0
消防司令補	40	38	2	5.0
消防士長	30	28	2	6.7
消防副士長	17	17	0	0.0
消防士	38	35	3	7.9

(4) 離職率（平成13年度～令和6年度）

期間 (平成～令和)	自己都合退職者（人）		離職率（％）		
		男性	女性	男性	女性
13年度～17年度	3	3	0	0.5	—
18年度～22年度	5	4	1	0.8	6.3
23年度～27年度	9	8	1	1.3	4.3
28年度～2年度	5	4	1	0.7	3.8
3年度～6年度	4	3	1	0.7	4.3

※離職率は各期間の自己都合退職者数をその期間の平均職員数で割って算出  
男女別の離職率はそれぞれの性別の平均職員数で算出

(5) 継続勤務年数の男女の差異（単位：年）

基準日	全 体			男女差
		男性	女性	
令和7年4月1日	16.3	16.5	11.6	4.9

(6) 男女別の育児休業取得率及び育児休業の平均取得日数

年度	対象者数 (人)		取得者数 (人)		取得率 (%)		取得日数 (日)		平均取得日 数(日)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
令和3年度	0	1	0	1	0.0	100.0	0	354	0.0	354.0
令和4年度	7	0	2	0	28.6	0.0	44	0	22.0	0.0
令和5年度	7	0	4	0	57.1	0.0	133	0	33.3	0.0
令和6年度	6	0	1	0	16.7	0.0	28	0	28.0	0.0

(7) 職員一人当たりの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

	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
超過時間	85.0時間	88.5時間	104.2時間	86.6時間	114.6時間
規則上限 超過者	2人	0人	1人	3人	0人

(8) 職員一人当たりの年次休暇の取得状況（単位：日）

	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
取得日数	13.9	14.6	15.2	15.1	14.6

## 第3章 推進の基本方針

当組合は、子育て期を含むすべての職員が安心して働ける職場を実現するため、制度の周知と利用しやすい環境整備を進めるとともに、業務量の平準化や働き方の改善、年次休暇の取得を促進する。さらに、多様な職員が将来に向けてキャリアを形成していけるように育成と登用の機会を確保し、誰もが活躍できる組織づくりを推進する。

## 第4章 具体的な取組

### 1 職員の勤務環境に関する取組

#### (1) 妊娠中及び出産後の配慮

- ア 妊娠中及び出産後の女性消防職員に対し、意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。
- イ 産前産後休暇取得時には、適切な代替職員を確保する。

#### (2) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

勤務変更の柔軟化、休暇制度の周知、管理職への意識啓発等により、不妊治療と勤務の両立を支援する。

#### (3) 男性職員による制度の積極的活用

- ア 配偶者出産休暇（特別休暇）の取得を促進する。
- イ 出生時育児休業及び育児休業の取得を促進する。

#### (4) 育児休業の取得促進及び職場復帰支援

- ア 育児休業、部分休業、育児短時間勤務制度等の周知を徹底する。
- イ 育児休業取得者の体験談等を共有し、取得しやすい職場風土を醸成する。
- ウ 育児休業中の職員に対し、職場情報を提供する。
- エ 復帰時期の相談、業務軽減、勤務調整等の支援を行う。

#### (5) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ア 所属長は、時間外勤務の必要性の事前確認をし、事前命令を徹底する。
- イ 所属長は、職員の時間外勤務状況等を的確に把握し、事務分担の見直しや個々の職員への指導など、時間外勤務の縮減に努める。
- ウ 事務処理の効率化により業務の合理化を推進する。
- エ 時間外勤務が多い部署に対し、総務課がヒアリングを行い改善を促す。

#### (6) 休暇取得の促進

- ア 年次休暇の計画的取得を促進し、管理職は取得状況を把握する。
- イ 国民の祝日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせる等連続休暇の取得促進を図る。
- ウ 子の看護休暇等の特別休暇の取得を促進する。

#### (7) ハラスメント防止

北上地区消防組合職員ハラスメント防止規程に基づき、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを防止し、職員一人ひとりがお互いを尊重し、周囲と円滑なコミュニケーション等を図ることで、差別のない良好な職場環境を実現する。

#### (8) 女性の健康課題

女性特有の健康課題に配慮し、職員研修を通じて制度への理解と利用しやすい環境を整え、具体的支援を充実させることで、女性消防職員が能力を発揮できる職場づくりを推進する。

#### (9) 人事評価への反映

業務効率化や良好な職場環境づくりに寄与する行動を適切に評価する。

### 2 女性消防職員の活躍推進

#### (1) 女性消防職員の登用

育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度の利用を理由として、昇格・昇任に不利益とならないようにする。

#### (2) 育児・介護とキャリア形成の両立支援

女性も男性も、育児・介護等をしながら当たり前前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、両立支援制度を利用する女性へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進する。

#### (3) 男女を通じた働き方改革の推進

育児や介護等の事情のため、男性を含めて、時間制約のある職員の増加が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を十分に発揮できるようにするために、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始めとする働き方の改革を進める。

## 第5章 成果目標

当組合では、本計画に基づく取組の成果を把握し、継続的な改善につなげるため、次の指標を設けることとする。なお、数値は計画期間中の達成を目標とする。

### 1 男性職員の育児休業

男性職員の育児休業取得率については、現状では依然として低い水準にあること

から、必要な情報の周知や取得しやすい職場環境づくりを進めるとともに、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）で示された令和12年度までに85%という国の目標を踏まえ、当組合としても男性職員の育児休業取得率85%の達成を目指し、取得促進を一層強化する。

## 2 時間外勤務

職員一人当たりの年間時間外勤務は過去5年間の平均で95.8時間である。一方、毎日勤務者を対象として算出した場合には同期間で142.3時間と高水準であり、業務量の偏在が課題となっていることから、業務効率化や業務負担の平準化、職員の意識改革を図り、毎日勤務者の年間時間外勤務を100時間以内とする数値目標を設定するとともに、時間外勤務規則上限（60時間/月）を超過する職員を生じさせない勤務体制を確保するため所属長による適切な勤務管理を進める。

## 3 女性消防職員の活躍推進

女性消防職員の活躍を実質的に確保するためには、バランスの取れた人員構成を維持することが重要である。このため、令和12年度までに採用者の10%を女性消防職員とする目標を設定し、女性消防職員の活躍推進を図る。また、女性受験者数の増加のため、採用募集広報を拡充しSNS等を活用した広報に力を入れ、消防の魅力や活躍している女性消防職員の情報を積極的かつ広範囲に発信する。

# 第6章 実施・評価

## 1 情報の公表と進捗管理

本計画の進捗状況を把握し、透明性のある運用を行うため、年次で、取組の実施状況及び第5章で定めた成果目標の実績を確認し、改善につなげるPDCAサイクルによる進捗管理を実施する。

## 2 委員会による点検・評価

北上地区消防組合特定事業主行動計画策定等検討委員会を年1回開催し、計画の実施状況や成果について審議するとともに、委員から意見及び助言を受け、必要に応じて取組内容の見直しや改善を図る。