

青森地域広域事務組合
女性消防職員の活躍の推進に
関する特定事業主行動計画

第 三 次 計 画

令和 8 年 4 月 ~ (5 年)

目次

1	計画期間.....	1
2	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等.....	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた現状分析と数値目標・取組等.....	1
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合.....	1
①	現状分析.....	1
②	目標と取組.....	2
(2)	職員の各月の平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数及び年次有給休暇等取得状況.....	3
①	現状分析.....	3
②	目標と取組.....	4
(3)	係長級にある女性職員の割合.....	5
①	現状分析.....	5
(4)	男女別の育児休業取得率・取得期間の状況.....	5
①	現状分析.....	5
②	目標と取組.....	6
(5)	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得日数の状況.....	6
①	現状分析.....	6
②	目標と取組.....	7
(6)	セクハラ等対策の整備状況.....	8
①	現状分析.....	8
②	取組.....	8

また、当消防本部職員の令和7年4月1日現在の職員数は492人で、このうち女性職員は、7人（全て消防吏員で青森市採用者）となっており、職員数に占める女性職員の割合は、1.43%となっている。

<消防職員の男女別職員在籍状況>

	R7			R6			R5			R4			R3		
	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)
消防吏員	488	7	1.43%	489	6	1.23%	491	5	1.02%	487	5	1.03%	485	5	1.03%
消防職員	492	7	1.42%	491	7	1.43%	493	6	1.22%	489	6	1.23%	487	6	1.23%

第二次計画では、「計画期間の女性採用者数を第一次計画期間実績値の2倍（10人）以上と設定し、毎年度継続して採用するとともに、全消防吏員にしめる女性消防吏員割合を3%以上（15人以上）にする。」と目標を設定したが、毎年度、採用することができず、また、令和7年度末の女性消防吏員の割合も1.43%で、達成することはできなかった。

<各年度の採用職員に占める女性職員の割合>

	R7			R6			R5			R4			R3		
	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)	全体 (人)	内、女性 (人)	割合 (%)
消防吏員	18	1	5.56%	9	1	11.11%	22	1	4.55%	12	0	0.00%	12	0	0.00%

全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を引き上げるためには、女性の消防志願者の拡大が不可欠であり、消防吏員を採用している構成市町村の人事担当課に協力を求めるとともに、引き続き、就職説明会等への参加や職場見学会の開催を通じて、女性消防職員の募集を広くアピールするとともに、受け入れ態勢の整備が必要である。

② 目標と取組

令和8年1月14日付け消防消第11号消防庁消防・救急課長通知には、数値目標の設定について、「消防庁が消防本部全体の目安となる目標を掲げるとともに、各消防本部においては、それぞれの実情に応じながら数値目標を設定した上で、計画的な取組を推進すること。」とされている。

同通知において消防庁の目標は、「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%以上とすることを目標としており、先に述べた当消防本部の現状分析結果をもとに、当消防本部の実情を踏まえた自律的な目標として以下のとおり設定する。

目標1：第三次計画期間の採用者に占める女性比率を10%以上とし、毎年度継続して採用する。

＜取組内容＞

- 当消防本部の女性消防吏員の活動状況や実際に勤務し、感じた意見や体験談などを載せた、青森消防オリジナルリーフレット・ポスターの作成及びホームページや SNS を活用した広報の実施。
- 当事務組合構成市町村や警察・自衛隊等の公安職と連携協力し、高校、専門学校、大学等の就職ガイダンス、職場見学会等を開催するとともに、現女性消防吏員による職業講話を実施。
- まだ採用のない事務組合構成市町村の人事部門へ、消防職の状況や当該計画における目標説明を行い、女性採用に関する理解促進と女性受験者増加に向けた協力連携態勢を構築。
- 女性消防吏員の採用促進とともに更なる活躍の場を確保するため、必要となる女性用の仮眠室や備品等のハード面を整備する。

(2) 職員の各月の平均超過勤務時間、超過勤務の上限を超えた職員数及び年次有給休暇等取得状況

① 現状分析

管理職と管理職以外の職員の超過勤務の比較については、管理職には原則、時間外手当の支給がないことから、定量的に比較できないが、各所属の勤務状況をみると、管理職の方が圧倒的に超過勤務は少ない状況である。

平均超過時間数について、消防本部の日勤者と消防署及び消防本部通信指令課の隔日勤務者を比較すると、消防本部日勤者の方が、各月平均超過時間数は、3倍～5倍と多い状況となっている。

消防本部日勤者の超過勤務は、夜間休日の災害や事故などの対応に加え、議会对応や予算折衝など、消防組織全体に係る業務で、消防本部のみが行っていることが、平均超過時間数が多い要因である。なお、当消防本部は青森県の代表消防本部として、大規模災害時に県や他消防本部との連絡調整役となっており、令和7年に発生した大船渡市大規模山林火災など、広域災害が発生した場合に、その対応のため負担が増加する。

＜過去三年の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＞

R5				R6				R7				
	消防本部 日勤者	通信指令課・消防 署 隔日勤務者		消防本部 日勤者	通信指令課・消防 署 隔日勤務者		消防本部 日勤者	通信指令課・消防 署 隔日勤務者		消防本部 日勤者	通信指令課・消防 署 隔日勤務者	
4月	平均時間数 20時間46分	45h超職員数 0人	4時間12分	4月	平均時間数 23時間13分	45h超職員数 1人	6時間15分	2人	4月	平均時間数 20時間08分	45h超職員数 1人	6時間16分
5月	平均時間数 17時間18分	45h超職員数 0人	4時間20分	5月	平均時間数 19時間39分	45h超職員数 1人	6時間56分	2人	5月	平均時間数 14時間03分	45h超職員数 1人	6時間59分
6月	平均時間数 25時間00分	45h超職員数 0人	5時間34分	6月	平均時間数 23時間03分	45h超職員数 1人	7時間05分	3人	6月	平均時間数 19時間09分	45h超職員数 1人	7時間33分
7月	平均時間数 20時間16分	45h超職員数 0人	4時間01分	7月	平均時間数 18時間00分	45h超職員数 1人	4時間25分	3人	7月	平均時間数 15時間28分	45h超職員数 1人	5時間23分
8月	平均時間数 22時間55分	45h超職員数 0人	8時間18分	8月	平均時間数 16時間00分	45h超職員数 1人	4時間22分	3人	8月	平均時間数 16時間49分	45h超職員数 1人	5時間02分
9月	平均時間数 23時間42分	45h超職員数 0人	4時間37分	9月	平均時間数 20時間23分	45h超職員数 1人	4時間18分	3人	9月	平均時間数 20時間45分	45h超職員数 1人	4時間29分
10月	平均時間数 24時間28分	45h超職員数 0人	5時間57分	10月	平均時間数 22時間16分	45h超職員数 1人	5時間04分	3人	10月	平均時間数 27時間29分	45h超職員数 2人	6時間01分
11月	平均時間数 17時間39分	45h超職員数 0人	5時間30分	11月	平均時間数 17時間55分	45h超職員数 1人	4時間59分	3人	11月	平均時間数 16時間17分	45h超職員数 1人	6時間21分
12月	平均時間数 16時間58分	45h超職員数 0人	6時間39分	12月	平均時間数 13時間21分	45h超職員数 1人	6時間15分	3人	12月	平均時間数 15時間49分	45h超職員数 1人	6時間52分
1月	平均時間数 17時間00分	45h超職員数 0人	4時間30分	1月	平均時間数 11時間29分	45h超職員数 1人	7時間34分	3人	1月	平均時間数 13時間49分	45h超職員数 1人	6時間52分
2月	平均時間数 15時間02分	45h超職員数 0人	4時間58分	2月	平均時間数 18時間45分	45h超職員数 1人	6時間22分	3人	2月	平均時間数 16時間17分	45h超職員数 1人	6時間21分
3月	平均時間数 19時間39分	45h超職員数 0人	6時間31分	3月	平均時間数 58時間23分	45h超職員数 27人	13時間00分	22人	3月	平均時間数 13時間49分	45h超職員数 6人	4時間34分
年	平均時間数 20時間03分	45h超職員数 0人	5時間35分	年	平均時間数 21時間52分	45h超職員数 29人	6時間22分	27人	年	平均時間数 13時間49分	45h超職員数 6人	4時間34分

※R7.3月：大船渡市林野火災対応

第二次計画の目標である「第二次計画期間の年次休暇の平均取得日数を各部署で14日以上とするとともに、取得日数が5日未満の職員割合を0%とする。」については、全体平均取得日数が約15日で、全体的には達成しているものの、取得日数が5日未満の職員が例年、発生している。

消防吏員の年次休暇の状況を、日勤と隔日勤務で比較すると、平均取得日数は、ほぼ同程度となっているが、5日未満の取得者数は、毎年度、隔日勤務者の方が多く、これは、長期的な派遣研修のほか、災害対応に必要な消防隊員等の確保によるもので、特に、車両長、消防車両の機関員、救急救命士など、役職や資格により、希望日に年次有給休暇が取得しにくい状況が要因と考えられる。

＜消防吏員の年次有給休暇の取得状況＞

	R7(1.31)			R6			R5			R4			R3		
	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体
消防吏員数	47	441	488	46	443	489	46	445	491	46	441	487	46	439	485
平均取得日数	11.70	10.70	10.80	14.30	17.40	17.10	17.70	17.80	17.80	16.00	15.50	15.60	13.20	13.90	13.80
5日未満の取得者数	0	16	16	0	1	1	0	0	0	0	6	6	0	16	16
割合(%)	0.00%	3.63%	3.28%	0.00%	0.23%	0.20%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	1.36%	1.23%	0.00%	3.64%	3.30%

② 目標と取組

以上の現状分析から、年次休暇の取得に関する目標を以下のとおり設定する。

目標2：第三次計画期間の年次休暇の平均取得日数を日勤及び隔日勤務者の部署とともに14日以上とするとともに、取得日数が5日未満の職員割合を確実に0%とする。

＜取組内容＞

- 所属（チーム・係）毎に、年次有給休暇を確実に5日取得できることと、年間14日以上取得できるよう、月毎の計画の作成と取得状況の

管理を行う。

- 連続した休暇が取得できるよう、週末や祝祭日前後の会議・行事の開催を避ける。
- 所属長やチームリーダー等は、特定の職員に業務が集中しないよう、複数担当制の導入や定期的な業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- 安全衛生関係者会議等において、所属毎の取得状況や取組を共有するとともに、取得の少ない所属の課題解決の検討を行う。

(3) 係長級にある女性職員の割合

① 現状分析

当消防本部の女性消防吏員7人は、全て勤務年数が10年未満となっており、まだ管理的地位に女性消防吏員はいない。

また、役職毎に占める女性職員の割合についても、勤務年数が浅く、全てが主任以下の役職であることから、管理職や係長級以上にある女性職員の割合や昇任した者に占める女性職員の割合については、今後、更にキャリアを積み重ねることで分析が可能な項目である。

<消防吏員の各役職にある職員に占める女性消防職員の割合>

	R7			R6			R5			R4			R3		
	職員数	内、女性数	割合	職員数	内、女性数	割合	職員数	内、女性数	割合	職員数	内、女性数	割合	職員数	内、女性数	割合
消防長	1		0.00%	1		0.00%	1		0.00%	1		0.00%	1		0.00%
次長	1		0.00%	1		0.00%	1		0.00%	1		0.00%	1		0.00%
署長	4		0.00%	4		0.00%	4		0.00%	4		0.00%	4		0.00%
課長・副署長等	4		0.00%	5		0.00%	6		0.00%	6		0.00%	6		0.00%
主幹	52		0.00%	48		0.00%	47		0.00%	49		0.00%	50		0.00%
係長・主査	99		0.00%	97		0.00%	92		0.00%	91		0.00%	90		0.00%
主任以下	329	7	2.13%	333	6	1.80%	340	5	1.47%	335	5	1.49%	332	5	1.51%
合計	490	7	1.43%	489	6	1.23%	491	5	1.02%	487	5	1.03%	484	5	1.03%

(4) 男女別の育児休業取得率・取得期間の状況

① 現状分析

第二次計画では、「第二次計画期間の男性職員の育児休業の取得率を0%から50%以上に引き上げる。」と設定し、令和6年・7年は目標を達成できている。

これは、男性職員の育児休業取得に関する理解や認識が徐々に職員に浸透

し、取得することがスタンダードという風土が形成されたことによるものと考えられる。

＜消防吏員の男女別の育児休業取得率＞

	人数等	R7	R6	R5	R4	R3
男性	対象人数	18人	16人	30人	25人	33人
	取得者数	20人	18人	22人	4人	2人
	取得率	111.1%	112.5%	73.3%	16.0%	6.1%
女性	対象人数	0人	1人	1人	0人	0人
	取得者数	0人	1人	1人	0人	0人
	取得率	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%

② 目標と取組

令和7年1月29日付け消防消第24号消防庁消防・救急課長通知には、消防職員に係る男性の育児休業取得率の政府目標は、民間と同様に、令和7年までに50%、令和12年までに85%と設定されており、当消防本部の現状分析から以下のとおり設定する。

目標3：第三次計画期間の男性職員の育児休業の取得率は、100%とする。

＜取組内容＞

- 男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成に繋がるため、女性活躍推進委員会や幹部会議等の機会や職場のネットワーク等を活用し、所属長及び全職員に育児休業制度の理解と活用の促進、政府の方針や他消防本部の取組等について、定期的に情報発信を行う。
- 育児休業中においても、仕事や職場等に関する情報提供を行うほか、復職する場合に、上司や人事担当者との面談を行い、復帰後の働き方の希望について確認する。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得日数の状況

① 現状分析

第二次計画では、「毎年度、男性職員の育児参加のための休暇取得率を50%以上に、配偶者出産休暇の取得率を100%に引き上げるとともに、各休暇の付与日数を全て取得する」と目標を設定したところ、男性職員の育

児参加のための休暇取得率は50%を保持しているが、男性職員の配偶者出産休暇取得状況及び各休暇の付与日数については、目標達成には至っていないものの、達成に近接している状況となっている。

<消防吏員の男性職員の育児参加のための休暇取得状況>

	R7	R6	R5	R4	R3
配偶者が出産した男性消防吏員	18人	16人	30人	25人	33人
取得者数	15人	10人	15人	16人	13人
育児参加休暇取得率	83.3%	62.5%	50.0%	64.0%	39.4%
平均取得日数	4.1日	3.7日	4.0日	3.7日	4.5日

※男性職員の育児参加のための休暇：付与日数5日

<消防吏員の男性職員の配偶者出産休暇取得状況>

	R7	R6	R5	R4	R3
配偶者が出産した男性消防吏員	18人	16人	30人	25人	33人
取得者数	18人	15人	27人	21人	26人
出産休暇取得率	100.0%	93.8%	90.0%	84.0%	78.8%
平均取得日数	3.9日	3.9日	3.6日	3.8日	3.7日

※男性職員の配偶者出産休暇：付与日数4日

② 目標と取組

以上の現状分析から、男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得日数に関する目標を以下のとおり設定する。

目標4：毎年度、男性職員の育児参加のための休暇取得率及び配偶者出産休暇の取得率を100%とし、各休暇の付与日数を全て取得する。

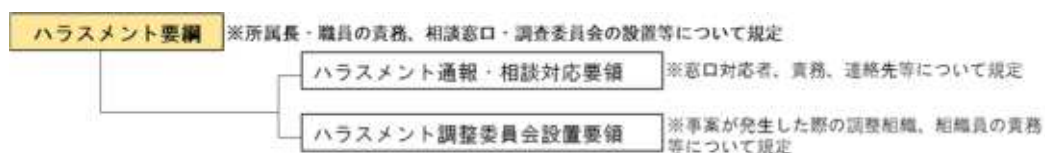
<取組内容>

- いわゆる「男の産休」に関する理解の促進のため、女性活躍推進委員会や幹部会議等の機会や職場のネットワーク等を活用し、所属長及び全職員に男の産休休暇制度の理解と活用の促進に関する情報を発信する。
- 所属長は、父親となる職員の情報を覚知した場合は、当該職員に積極的な休暇等の取得を促す。
- 男性が一定期間育児に携わることが、その本人にとっても重要（その後も続く子育てに能動的に関わる契機、マネジメント力の向上、多様な価値観の醸成など）であるという考えを持ち、消防組織が、共働き世帯が増加する中での働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土を形成するため、幹部会議等において情報発信する。

(6) セクハラ等対策の整備状況

① 現状分析

当消防本部では、令和元年10月に「消防職員のハラスメント防止に関する要綱」を策定し、ハラスメントの防止及び排除等のための体制を整備した。



当消防本部では毎年度初めに、組織のトップである消防長がハラスメント防止宣言を行うとともに、ハラスメント通報相談窓口を周知し、ハラスメントのない職場環境の整備について幹部会議において検討し、消防本部幹部から全職員に向け、定期的にハラスメントに関する知識や他都市の事例などの情報発信を行っている。

また、職員の気付きを促し、ハラスメントのない職場のため、ハラスメントに関するアンケートの実施や職員のハラスメントに関する認識を深めるための研修を実施している。

<ハラスメントに関する研修会の実施状況>

年度	研修会名	講師	受講者数
R3	人材育成～将来のリーダーに向けて～(ハラスメント防止内容を含む)	元青森県消防学校主任教官	40
R5	女性消防吏員活躍推進研修	総務省消防庁女性消防吏員活躍推進アドバイザー 北海道西胆振行政事務組合消防本部 職員	80
R7	女性消防吏員活躍推進研修	総務省消防庁女性消防吏員活躍推進アドバイザー 仙台市消防局 職員	

② 取組

引き続き、ハラスメントのない風通しの良い職場環境の整備のため、次の内容に取り組むものとする。

<取組内容>

- ハラスメント防止のため、組織のトップからメッセージを配信する。
- 定期的にハラスメント通報相談窓口や他都市の事例、ハラスメントに関する知識や対策などの情報を発信する。
- 毎年度、ハラスメント防止のための研修や教育を実施する。