

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

第二次計画策定

令和3年3月

目 次

青森地域広域事務組合における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（第二次）

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)	離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合	3
①	現状分析	3
(3)	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	5
(4)	管理的地位に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性消防吏員の割合	5
①	現状分析	5
(5)	男女別の育児休業取得率・取得期間の分布状況	6
①	現状分析	6
②	目標と取組	6
(6)	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得日数の分布状況	7
①	現状分析	7
②	目標と取組	7
(7)	セクハラ等対策の整備状況	8
①	現状分析	8
②	取組	8

青森地域広域事務組合における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（第二次）

令和 3 年 3 月 15 日

青森地域広域事務組合 消防長

青森地域広域事務組合における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（以下「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、青森地域広域事務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 3 年 4 月 1 日から令和 8 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

青森地域広域事務組合消防本部（以下「消防本部」という。）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、女性消防職員活躍推進委員会を設置し、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している。

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

法第 19 条第 3 項及び女性の職業生活における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関する内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条の規定に基づき、消防本部においてそれぞれの女性消防職員の職業生活における活躍の状況を把握し、改善すべき事情について、以下のとおり分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定するとともに、目標達成のため次に掲げる取組を実施する。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

① 現状分析

当消防本部職員の令和 2 年 4 月 1 日現在の職員数は 489 人で、このうち女性職員は、6 人（青森市派遣事務職員 1 名、消防吏員 5 人）となっており、職員数に占める女性職員の割合は、1.23%（消防吏員の割合は、1.03%）となっている。

第一次計画では、「平成 28 年度からの 5 年間に全消防吏員に占める女性消防吏員の割合を 0%から 2%に引き上げる。」と目標を設定したが、令和

2年度で1.23%となっており、達成することはできなかった。

<消防職員の男女別職員在籍状況>

	R2			R1			H30			H29		
	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	487	5	1.03%	486	3	0.62%	481	3	0.62%	482	3	0.62%
消防職員	489	6	1.23%	488	4	0.82%	483	4	0.83%	484	4	0.83%

また、職員のうち、青森市から派遣されている事務職員2名を除く、消防本部のプロパー職員（全て消防吏員）は、組合の構成市町村である青森市、蓬田村、外ヶ浜町、今別町及び平内町の1市3町1村に採用権限があり、各市町村において消防吏員を採用し、当消防本部へ派遣する形式となっており、現女性消防吏員の5人は、全て青森市採用者となっている。

第一次計画では、「平成28年度からの5年間に女性消防吏員の採用割合を0%から20%に引き上げる」との目標を設定したが、達成できたのは平成29年度のみで、年平均では8.93%となっており、目標を達成できなかった。

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女性志願者の拡大が不可欠であり、就職説明会等への継続的な参加や職場見学会の開催を通じて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。

<各年度の採用職員に占める女性職員の割合>

	R2			R1			H30			H29		
	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	12	2	16.67%	18	0	0.00%	11	0	0.00%	15	3	20.00%

② 目標と取組

全消防吏員に占める女性消防吏員の割合は、第一次計画作成当初の0%から5年間で1.03%（0人→5人）に上昇した。

平成27年7月29日付け消防消第149号消防庁消防次長通知には、女性消防吏員の計画的な増員の確保のための目標設定の目安が規定されており、「平成27年4月1日現在、女性消防吏員がゼロの消防本部（＝当消防本部）については、これを早期に解消するとともに、可能な限り速やかに複数人を確保すること。」とされ、当該部分については達成できている。よって、次の目標設定は、同通知に記載される「毎年の女性採用者数をこれまでの2倍から2.5倍程度以上に引き上げること」を前提に、以下のとおり目標を設定し、取組を行うものとする。

目標1：第二次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。

＜取組内容＞

- 令和3年度から毎年度、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への掲載等による広報を実施。
- 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複数回実施。
- 事務組合構成市町村人事部門への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取組の実施を依頼する。
- 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) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

① 現状分析

当消防本部の女性消防吏員5人に離職した職員はいないことから、男女の差異及び年代別の状況は比較できない。

＜参考：令和元年度の離職状況＞

	職員数	離職者数	割合	離職者の年代別								
				19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳
男性	469	2	0.43%						1			1
女性	3	0	0.00%									
全体	472	2	0.42%									

(3) 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。

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、平均超過時間数及び上限を超えた職員数とともに、隔日勤務者の約3倍となっている。

消防本部日勤者の超過勤務は、議会对応や予算折衝など、消防組織全体に係る対応で消防本部のみが行う業務であることと、夜間休日の災害対応がその要因であると思われる。なお、災害対応については消防機関の根本的な業務であり、意図的に減少することはできないものである。

<令和元年度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>

		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	18.32	6.80
	45h超職員数	1	
5月	平均時間数	18.44	6.22
	45h超職員数	1	
6月	平均時間数	24.00	6.55
	45h超職員数	3	2
7月	平均時間数	18.26	4.17
	45h超職員数		
8月	平均時間数	18.79	6.09
	45h超職員数		
9月	平均時間数	16.03	3.68
	45h超職員数		
10月	平均時間数	20.82	7.46
	45h超職員数		
11月	平均時間数	17.44	4.34
	45h超職員数	1	
12月	平均時間数	11.71	3.83
	45h超職員数		
1月	平均時間数	12.65	5.91
	45h超職員数		
2月	平均時間数	12.62	5.73
	45h超職員数		
3月	平均時間数	18.09	6.24
	45h超職員数		
年	平均時間数	17.26	5.58
	45h超職員数	6	2

また、消防吏員の年次休暇の状況は、日勤と隔日勤務で比較すると、平均取得日数は日勤者が約1日少ないが、ほぼ同程度となっている。なお、5日未満の取得者数は、毎年度、隔日勤務者の方が多く、これは災害対応のため必要な消防隊員等の確保が要因と考えられ、特に消防車両の機関員や救急救命士などは、希望日に年次有給休暇が取得しにくい状況が考えられる。

<消防吏員の年次有給休暇の取得状況>

	R1			H30			H29		
	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体
消防吏員数	49	437	486	49	432	481	49	433	482
平均取得日数	13.47	14.48	14.38	12.35	13.43	13.32	11.64	12.45	12.37
5日未満の取得者数	0	10	10	1	18	19	9	30	39
割合(%)	0.00%	2.29%	2.06%	2.04%	4.17%	3.95%	18.37%	6.93%	8.09%

② 目標と取組

目標2：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。

<取組内容>

- 所属（チーム・係）毎に、年次有給休暇を年間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・行事の実施を避ける。
- 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。

(4) 管理的地位に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性消防吏員の割合

① 現状分析

当消防本部の女性消防吏員5人は、全て勤務年数が5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、各役職段階に占める女性職員の割合についても、勤務年数が浅く、全ての女性消防吏員が「消防士」の階級であることから、役職段階に比する女性消防吏員の伸び率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。

<消防吏員の各役職段階にある職員に占める女性消防吏員の割合>

	R2			R1			H30			H29		
	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	0.00%	1	0	0.00%	1	0	0.00%	1	0	0.00%
次長	1	0	0.00%	1	0	0.00%	1	0	0.00%	1	0	0.00%
署長	4	0	0.00%	4	0	0.00%	4	0	0.00%	4	0	0.00%
課長・副署長等	8	0	0.00%	9	0	0.00%	9	0	0.00%	8	0	0.00%
主幹	47	0	0.00%	45	0	0.00%	45	0	0.00%	45	0	0.00%
係長・主査	91	0	0.00%	90	0	0.00%	91	0	0.00%	91	0	0.00%
主任以下	335	5	1.49%	336	3	0.89%	330	3	0.91%	332	3	0.90%
合計	487	5	1.03%	486	3	0.62%	481	3	0.62%	482	3	0.62%

(5) 男女別の育児休業取得率・取得期間の分布状況

① 現状分析

第一次計画では、「男性職員の育児休業の取得率を0%から5%以上に引き上げる。」と目標を設定したが、令和元年度まで男女ともに育児休業を取得した職員はおらず、目標を達成することはできなかった。

なお、令和2年度に出産した女性消防吏員がおり、育児休業取得中である。今後も女性消防吏員のライフステージにより、女性消防吏員の育児休業取得増加は考えられる。

男性消防吏員の育児休業取得者がいない背景には、男性職員の育児休業取得に関する理解や認識不足、自己の長期休暇による職場への負担増に対する罪悪感などのほか、消防職員の9割が隔日勤務体制となっており、長期的な休暇を取得しなくても、非番日や週休日に育児参加できているなどの理由が考えられる。

<消防吏員の男女別の育児休業取得率>

		R1			H30			H29		
		職員数	取得者数	取得率(%)	職員数	取得者数	取得率(%)	職員数	取得者数	取得率(%)
男性	日勤	49	0	0.00%	49	0	0.00%	49	0	0.00%
	隔勤	434	0	0.00%	429	0	0.00%	430	0	0.00%
	男性計	483	0	0.00%	478	0	0.00%	479	0	0.00%
女性	日勤	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
	隔勤	3	0	0.00%	3	0	0.00%	3	0	0.00%
	女性計	3	0	0.00%	3	0	0.00%	3	0	0.00%
合計		486	0	0.00%	481	0	0.00%	482	0	0.00%

② 目標と取組

目標3：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5%以上に引き上げる。

<取組内容>

- 職員の育児休業に関する理解の促進等のため、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育児休業制度の理解と活用の促進に関するメッセージを発信する。
- 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。

(6) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・取得日数の分布状況

① 現状分析

第一次計画では、「男性職員の育児参加のための休暇取得率を 50%以上に、平均取得日数を 4 日に引き上げる」と目標を設定したところ、令和元年度は、休暇取得率 25.93%と目標は達成できなかったが、取得日数については、4.14 日と目標達成することができた。

<消防吏員の男性職員の育児参加のための休暇取得状況>

	R1	H30	H29	平均
配偶者が出産した男性職員数	27	24	29	26.67
取得者数	7	4	3	5
休暇取得率(%)	25.93%	16.67%	10.34%	17.50%
平均取得日数	4.14	2.50	3.33	3.32

※男性職員の育児参加のための休暇：付与日数 5 日

また、第一次計画では、「配偶者出産休暇の取得率を 100%に、平均取得日数を 4 日に引き上げる。」と目標設定したところ、平成 30 年以外は 100%を下回り、日数については 4 日を達成できなかった。

<消防吏員の男性職員の配偶者出産休暇取得状況>

	R1	H30	H29	平均
配偶者が出産した男性職員数	27	24	29	26.67
取得者数	24	24	22	23
休暇取得率(%)	88.89%	100.00%	75.86%	87.50%
平均取得日数	3.38	3.63	3.55	3.52

※男性職員の配偶者出産休暇：付与日数 4 日

② 目標と取組

目標 4：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。

<取組内容>

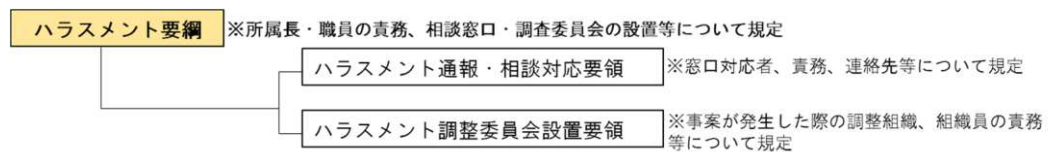
- いわゆる「男の産休」に関する理解の促進のため、女性活躍推進委員会や幹部会議等の機会や職場のネットワーク等を活用し、所属長及び全職員に男の産休休暇制度の理解と活用の促進に関するメッセージを発信する。
- 所属長は、父親となる職員の情報を知った場合は、当該職員に積極的な休暇等の取得を促す。
- 職員は、男性が一定期間、育児に携わることが、その本人にとって

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）であるという考えを持ち、職場研修を実施し、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の形成に取り組む。

(7) 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。



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い、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することとしており、ハラスメントの通報相談窓口について全職員に周知するとともに、職員のハラスメントに関する認識を深めるため、毎年度研修会を実施している。

＜ハラスメントに関する研修会の実施状況＞

年度	回数	研修会名(講義内容)	講師	受講者数
H29	1	ハラスメント研修	・青森県男女共同参画センター 館長 小山内 世喜子 ・弘前消防本部職員	120
H30	1	職場におけるハラスメント研修	・青森県男女共同参画センター 館長 小山内 世喜子	100
R1	1	女性消防吏員活躍推進について (ハラスメントに関する内容含む)	消防庁女性活躍推進アドバイザー 相模原消防局 野口 深雪	90
R2	1	ハラスメントの予防と対応	公益財団法人ひょうご震災記念21世紀 研究機構 兵庫県こころのケアセンター 大澤 智子	80

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を周知する。
- 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。