「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」

高崎市・安中市消防組合 女性職員活躍推進行動計画

～男女が共に活躍できる職場づくりを目指して～

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、限られた経営資源のもとで、持続可能なまちづくりを推進するとともに更なる発展を目指していくためには、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ています。

女性の活躍推進に向けた取り組みは、女性のみならず、男性にとってもワークライフバランスが図られ、人を育てる風土が醸成された働きやすく、また働きがいのある職場環境を目指すものであり、女性が活躍できる組織からは、多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、組織の活性化につながるものと考えられます。

これまでも本組合は、男女共同参画を推進するための取組みを進めてまいりましたが、施策や方針決定に重要な役割を担う管理職に占める女性職員の割合は、まだまだ低い状況にあり、中長期的な人材育成を推進するとともに、男女が共に活躍できる職場環境づくりに全庁をあげて取り組んでいく必要があります。

このようなことから、採用、人材育成、人事配置、働きやすい環境づくりなど、あらゆる面から女性職員の活躍推進に向けた取り組みを職員が率先して行い、組織の活性化や効率化を図るとともに、市民サービスの向上に寄与することを目的として、本計画を策定します。

令和８年４月

高崎市・安中市消防組合管理者

Ⅰ　基本的事項

１　計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という）は、平成２８年度から令和７年度までの１０年間の時限立法であったものの、令和７年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律により、有効期限が令和１８年３月３１日までに延長され、本計画は、その前半の期間である令和８年度から令和１２年度までの５年間を計画期間とします。

２　対象職員

この計画は、高崎市・安中市消防組合の職員全員（再任用職員、嘱託職員、臨時職員を含む。）を対象としています。

３　推進体制

総務省消防庁は従前「消防吏員に占める女性消防吏員の比率を令和８年度当初までに５％にする」としていたが、「消防吏員に占める女性消防吏員の比率を将来的に１０％程度まで引き上げることを目指し、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」という新たな目標を掲げた。

当消防組合は令和８年度時点で消防吏員に占める女性消防吏員の比率６．２％と当初の目標を超えているが、男女共同参画の趣旨を踏まえ、女性消防吏員の年代別人数の偏りがないようにこの計画を組合全体として推進し、高崎市等広域消防局総務課と関係部署が連携し、全庁的に女性職員の活躍を推進していきます。

４　職員への周知

各所属長宛ての通知のほか、掲示板等に掲載するとともに、各種の研修や制度説明会などの機会を捉え、職員への周知を図ります。

５　実施状況の点検及び公表

毎年度、計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しを行います。また、この計画の実施状況及び目標に対する実績等については、毎年、ホームページに掲載するなどの方法により公表します。

Ⅱ　現状の把握

１　年代ごとの職員の状況

	20 歳代以下	30 歳代	40 歳代	50 歳代以上	計
男性	82 人 (18.1%)	159 人 (35.1%)	101 人 (22.3%)	82 人 (18.1%)	424 人 (93.6%)
女性	13 人 (2.9%)	10 人 (2.2%)	4 人 (0.9%)	2 人 (0.4%)	29 人 (6.4%)

※R7.4.1 現在の職員数

※（　）内の数値は、年代ごとの男女の割合

２　離職した職員の人数と割合

	20 歳代以下	30 歳代	40 歳代	50 歳代以上	計
男性	5 人	6 人	1 人	2 人	14 人
女性					

※令和２年度から令和６年度までの５年間の早期退職者の人数

３　役職段階ごとの女性職員の人数と割合

	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
課長職以上 （署長含む）	1 人 （0.8%）	1 人 （0.8%）	1 人 （0.8%）
副署長職 （指揮隊長含む）			
分署長職 （統括含む）			
課長補佐職 （署長補佐含む）			2 人 （1.7%）
係長職	2 人 （1.7%）	2 人 （1.7%）	
計	3 人 （2.5%）	3 人 （2.5%）	3 人 （2.5%）

※各年度の４月１日現在の女性管理職の人数

※（　）内の数値は、年度ごとの役職段階別の女性職員の割合

４　男性職員の特別休暇の取得の状況

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
配偶者出産休暇（Ａ）	97.4% (37 人/38 人中)	91.9% (34 人/37 人中)	92.6% (25 人/27 人中)
子の養育休暇（Ｂ）	76.3% (37 人/38 人中)	75.7% (28 人/37 人中)	81.5% (22 人/27 人中)
ＡとＢ合わせて５日以上取得	36.8% (14 人/38 人中)	64.9% (24 人/37 人中)	63.0% (17 人/27 人中)

※（　）内は、特別休暇の取得対象となる子がいる職員のうち、特別休暇を取得した職員の数

５　男女別の育児休業の取得の状況（実績）

（１）男女別の育児休業取得率

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男性	5.3% (2 人/38 人中)	16.2% (6 人/37 人中)	37.0% (10 人/27 人中)
女性	100.0% (3 人/3 人中)	― (0 人/0 人中)	100.0% (2 人/2 人中)

（２）男女別の育児休業取得期間の分布状況　　（令和６年度）

	１週間未満	１週間以上２週間未満	２週間以上１月未満	１月以上６月未満	６月以上１年未満	１年以上２年未満	２年以上
男性			60.0% (6 人/10 人中)	30.0% (3 人/10 人中)	10.0% (1 人/10 人中)		
女性							100.0% (2 人/2 人中)

６　職員の各月ごとの平均超過勤務時間

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
平均超過勤務時間 （1か月あたり）	7.2時間	6.1時間	6.2時間

※深夜帯の災害出動による時間外勤務を除く

７　年次有給休暇の平均取得日数（実績）

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
平均取得日数	16.2日	17.2日	17.3日

８　採用する女性職員の割合（実績）

	令和５年度	令和６年度	令和７度
男性	7人 (84.7%)	7人 (84.7%)	12人 (85.7%)
女性	1人 (15.3%)	1人 (15.3%)	2人 (14.3%)

９　ハラスメント対策の状況

セクシュアルハラスメントの他、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントについて、下記の内容を実施しています。

・消防局内掲示板を活用したハラスメント等防止に関する周知
・ハラスメントに係る相談窓口の設置
・外部講師による管理職向け研修及び一般職向け研修の実施

Ⅲ　課題分析と取組みの方向性

女性職員の活躍に関する状況について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するために取り組むべき課題としては、「女性の管理職への登用拡大」、「仕事と家庭の両立をすることができる職場環境の整備」であると分析し、以下の取組みを推進します。

１　中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

管理職に占める女性職員の割合は横這いの傾向にありますが、今後は各年齢層にしめる女性職員の割合が更に増加することが見込まれるため意欲・能力・実績に応じて登用します。

女性職員の活躍の場を広げ、管理職への登用を拡大していくためには、更なる職域の拡大や研修の実施等の充実、キャリア形成など、計画的な人材育成に取り組む必要があります。

特に女性は、出産・育児等のライフイベントがキャリアに与える影響が大きいことや、働き方に対する不安を感じていることから、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組みを推進します。

２　仕事と家庭を両立することができる職場環境の整備

育児・介護等の事情により、働き方に時間的制約を抱える職員が増えることが見込まれる中、時間外勤務や業務量を理由に、多くの女性職員が、仕事と家庭の両立について不安を感じていると考えられます。

女性職員の活躍の推進にあたっては、男女を問わずすべての職員がこれまでの働き方を見直し、ワークライフバランスの実現に取り組んでいく必要があります。このような観点から、時間外勤務の縮減や育児・介護等のための休暇などを取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいきます。

Ⅳ　目標設定

課題分析の結果などを踏まえ、以下のとおり目標を設定します。

項目	現状	目標
管理職に占める 女性職員の割合	係長職以上 2.5% (R7.4.1 時点)	係長職以上 3.4%
男性職員の 特別休暇の取得日数 ※配偶者の出産休暇(2 日)と 子の養育休暇(5 日)の合計	合計 5 日以上取得率 63.0% (令和 6 年度実績)	合計 5 日以上取得率 100.0%
育児休業(2 週間以上)の 取得率(男性)	37.0% (令和 6 年度実績)	取得率(2 週間以上) 100.0%
育児休業の 取得率(女性)	100.0% (令和 6 年度実績)	取得率 100.0%
年次有給休暇 平均取得日数	17.3 日 (令和 6 年度実績)	18.0 日
職員（管理職を除く）の 平均超過勤務時間	一月当たり 6.2 時間 (令和 6 年度実績)	一月当たり 6 時間
採用する女性職員 の割合	女性：14.3% (令和 6 年度実績)	女性：15%

（注）目標は、概ね今後５年間の数値目標とする。

Ⅴ　具体的な取組み

目標の達成に向けて、以下の取組みを進めていきます。

１　中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援

男女を問わず、昇任の機会が公平に与えられる中で、女性職員についても幅広い職務経験やマネジメント力の育成を意識した人事配置を行い、能力・意欲・実績に基づく管理職への登用を行います。

また、女性職員が出産・育児中においても安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、各段階の課題に応じた中長期的な視点に立った人材育成・キャリア形成支援の取組みを推進します。

（１） 幅広い職務経験を通じたキャリア形成による人材育成

女性職員が活躍できる機会を広げるため、消防・救急・救助・通信といった交替勤務をはじめ、事業部門や管理部門への配置などによるキャリア形成により、幅広い職務経験を通じた計画的な人材育成に努めます。

（２） 女性の意識改革

各年齢層において、女性職員の割合が増加している中、多様化する市民ニーズに柔軟に対応していくためには、女性職員が多様な業務に携わることを通じて、最大限に力を発揮し活躍していくことが求められます。

そのためには、女性職員の意識改革も必要であり、キャリア形成意識の醸成やモチベーションの維持向上を促す取組みに努めます。

（３） 管理職の意識改革

女性職員が幅広い職務経験を積み重ね能力向上を図っていく上で、女性職員への過度な配慮が、かえって当該職員の成長を妨げる場合が考えられます。

育児や介護をしながらでも働きやすい職場環境を整えるとともに、時間的な制約がある場合でも責任を持って行うべき職務を与えるなど、女性職員を的確に指導し、育成していくマネジメント力が管理職には求められます。

このため、管理職を対象として、ワークライフバランスの推進やマネジメント能力の向上に関する研修等を実施し、管理職の意識改革を促します。

２　仕事と家庭を両立することができる職場環境の整備

女性職員の活躍推進にあたっては、男女を問わずすべての職員がこれまでの働き方を見直し、ワークライフバランスの実現に取り組む必要があります。

時間外勤務の縮減は全所属をあげて取り組むべき課題です。仕事の進め方の見直しや、管理監督者を含めた職員の意識改革に向けた実効性のある取組みを進めるとともに、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

（１） 業務改善を通じた職場環境の整備

現在の仕事の進め方や、事務事業のあり方を見直し、時間当たりの生産性の高い働き方へ変えていくなど、管理監督者を含めた職員の意識を改革するとともに、職員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるよう、様々な業務改善を通じて、やりがいのある働きやすい職場環境の整備に努めます。

○超過勤務の縮減

所属長が率先して業務を見直し、定時退庁を促すなど、職員の意識改革や時間外勤務の縮減に向けた取組みを推進します。

○職員一人ひとりの働き方の見直し

職員一人ひとりがコスト意識を持ち、それぞれの立場で仕事のやり方の見直しや業務効率化を意識するよう、研修等を通じた意識啓発を行います。

○業務の見直し

職場内において、仕事内容の共有化を図るなど、計画的な業務遂行に向けた取組みを推進します。

（２） 仕事と子育て等家庭との両立支援

所属長の更なるマネジメントのもとで、男性の育児参加をはじめ、男女がともに仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりの推進に努めます。

○職場全体で子育てを支え合う職場づくりの推進

次世代育成支援対策推進法に基づく計画に掲げた取組みを着実に実行し、職場全体で子育てを支え合い、助け合っていく職場環境づくりに努めます。

具体的には、
☆男性職員の育児休業や育児のための特別休暇等の取得促進
☆年次有給休暇の取得促進
☆時間外勤務の縮減
☆職員研修などを通じた職員の意識の醸成
などの取組みにより推進します。

○育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員に対しては、各職場において、メールでの情報提供や無理のない範囲で職員面談を行うなど、職場と育児休業中の職員とのコミュニケーションを促進し、円滑な職場復帰に向けた支援に努めます。

（３）ハラスメント防止の徹底

管理職に対する研修や職場研修などを通じ、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどをはじめとするハラスメントの防止に取組み、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを推進します。