

# 常総地方広域市町村圏事務組合消防本部

「女性職員の活躍推進」に関する

## 特定事業主行動計画

平成30年1月 策定

令和8年5月 見直し

---

## 目 次

---

1. はじめに.....	1
2. 位置づけ.....	2
3. 計画期間.....	2
4. 計画の対象.....	2
5. 計画の推進体制.....	2
6. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標.....	3
7. 目標を達成するための取組み.....	4
8. 目標の進捗状況.....	5

---

## 1. はじめに

---

当消防本部では、これまで「次世代育成支援対策推進法」及び女性活躍推進法に基づき策定した「特定事業主行動計画」により、職員が仕事と家庭生活を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組んでまいりました。

近年、少子高齢化の進行や働き方に対する価値観の多様化、さらには消防行政を取り巻く環境の変化により、職員一人ひとりが安心して働き続けることのできる職場づくりの重要性は、ますます高まっています。特に災害対応、救急・救助業務など、24時間体制で住民の安心・安全を支える消防業務においては、職員が心身ともに健康で、意欲を持って職務に従事できる環境を整備することが不可欠です。

また、女性職員の採用・登用の推進、育児や介護など家庭責任を担う職員への支援、長時間勤務の是正、年次有給休暇の取得促進など、働き方改革に関する取組も重要な課題となっています。これらの課題に適切に対応し、多様な人材が活躍できる組織を構築していくためには、これまでの取組を継続するとともに、社会情勢や職員ニーズの変化を踏まえた見直しを行っていく必要があります。

このため、当消防本部では、これまでの計画期間における取組状況や成果、課題等を検証し、計画内容の見直しを図ったうえで、新たな「特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画では、すべての職員が性別や年齢、ライフステージにかかわらず、その個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活の調和を図りながら、やりがいを持って働くことのできる職場環境の実現を目指します。また、職員相互が理解し支え合う風土の醸成を進めることで、組織全体の活性化と住民サービスの向上につなげてまいります。

今後も、本計画に基づく各取組を着実に推進し、誰もが安心して働き続けることのできる魅力ある消防組織の実現に努めてまいります。

令和8年5月

常総地方広域市町村圏事務組合消防本部 消防長

---

## 2. 位置づけ

---

常総地方広域市町村圏事務組合消防本部における女性職員の活躍推進に関する「特定事業主行動計画」(以下「本計画」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、当消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画である。

---

## 3. 計画期間

---

本計画は、令和8年6月1日(西暦2026年)から令和17年3月31日(西暦2035年)までを計画期間とする。ただし、今後の状況を踏まえ、概ね5年を目途に本計画の評価を行い、必要に応じて改定を検討するものとする。

---

## 4. 計画の対象者

---

この計画は、当消防本部の職員(再任用等を含む)全員を対象とする。

---

## 5. 計画の推進体制

---

### (1) 行動計画推進責任者

本計画の着実な実施を図るため、消防本部総務課長を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組むものとする。

### (2) 計画の策定・変更・点検等

本計画の策定・変更は、必要に応じ職員に意見を求めながら、消防本部総務課が行い、また、円滑に計画を実施するため、達成、進捗状況の点検評価を毎年1回実施する。

### (3) 職員に対する情報提供

職員全員に対して、本制度に関する情報を積極的に提供し、周知徹底を図る。

(4) 職員からの相談対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うため、総務課に担当者(総務課管理職)を配置し、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、本人の希望により、気兼ねなく相談を受けられる風通しの良い環境づくりを促進する。

(5) 研修会、講習会等の積極的参加

本計画の趣旨を深く理解させるため、リーダーとなるべき管理職員等に対し、積極的に研修会、講習会等に参加させる。

(6) 取組み状況の公表について

取組み状況や数値目標等が設定されている項目については、定期的にその進捗状況をホームページ等へ掲載し、住民に公表するものとする。

---

## 6. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

---

(1) 女性消防吏員の採用人数について

令和17年3月31日(西暦2035年)までに女性消防職員の割合を5%に引き上げることを目標設定する。令和8年5月現在で6名(2.2%)の職員が勤務しており、目標の5%にあたる14名を目指す。

※参考 採用開始は平成19年度(離職者3名)

(2) 女性用施設の整備

当消防本部は、女性職員の配置を計画している3消防署全てに女性用施設を整備することとしており、令和10年度に予定されている新庁舎竣工を以って整備完了となる。

※参考 女性職員隔日勤務者は最大20名可能

(3) 女性の採用試験の受験者数について

過去の実績は最大2名の受験であり、今後、様々な方策を樹立させ、毎年5名程度を目標値とする。

#### (4) 休暇取得率の向上

男性女性を問わず休暇を取得することは、単なる権利の行使ではなく、心身のリフレッシュや業務効率の向上、創造性の発揮にもつながり、休暇を取得しやすい風土づくりを目指し、職場全体の意識改革を実践していく。

各休暇の目標値を下記のとおり設定する。

- ① 配偶者出産休暇(上限2日)の取得率を100%にする。
- ② 配偶者の出産前後における養育休暇の取得率を100%にする。
- ③ 育児休暇取得率を100%にする。

---

## 7. 目標を達成するための取組み

---

#### (1) 職員の意識改革

効率的な職務遂行と「ワーク・ライフ・バランス」を推進するため、全職員が「最小の経費で最大の効果を上げる」という、地方自治法の根底を常に意識し、業務の平準化を図るとともに、性別や年齢、階級を問わず、全員がやりがいのある職場環境を構築できるよう職員の意識改革に取り組む。

#### (2) 女性職員採用の促進

学校等にポスター掲示依頼やリーフレット配布をするのみではなく、就職説明会、消防訓練等の機会を利用し、消防の具体的な業務内容や勤務条件の説明を行い、女性が活躍できる職場であることを積極的にPR活動する。

#### (3) 各種支援制度(休暇等)の取得促進に向けた啓発

当組合の条例、規則に定められた各種支援の休暇取得を促進し、仕事と家庭の両立を図るものとする。

また、全国的に女性消防吏員が結婚、出産、育児などを契機に離職してしまう傾向があるため、家族の協力はもとより、職場においても、今から協力体制を構築する準備等を行うものとする。

#### (4) ハラスメントの防止対策

男性が多数を占める中、女性消防吏員の24時間勤務については、通常より更に厳格なハラスメント防止策を策定する必要がある。管理職員がその認識のもと職場環境を醸成し、全ての男性職員が女性の立場に立ち、ハラスメントを理解するとともに方策を立て、女性消防吏員が健やかで働きやすい環境の実現に努める。