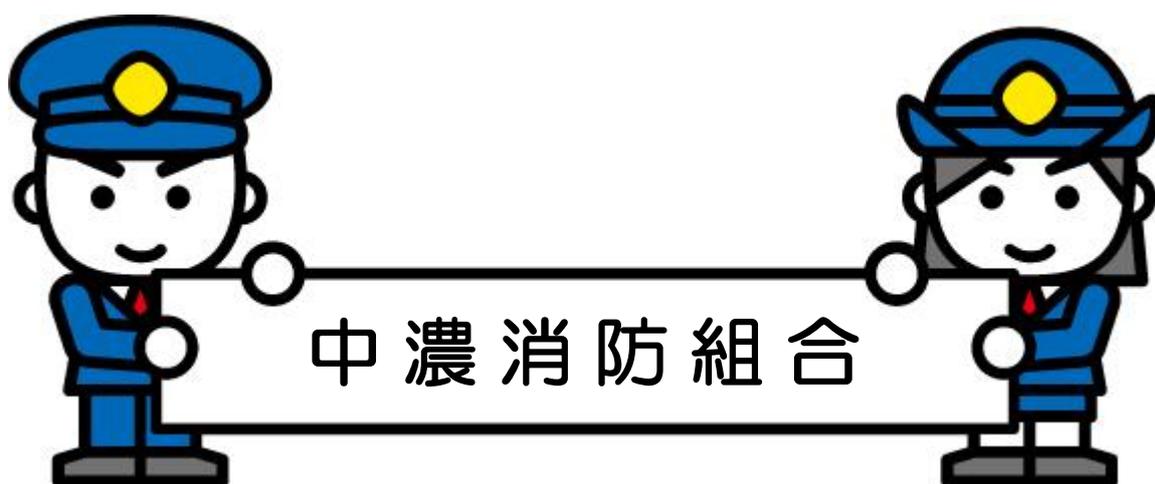


中濃消防組合における  
女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画



令和8年4月

## はじめに

女性の職業生活における活躍の推進を目的として、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「法」という。）の施行により、「中濃消防組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、組織全体で女性職員の職業生活における活躍の推進を図ってきました。

今回、同法の改正により、10年間の期限延長と、女性の健康問題及びハラスメント対策が位置付けられて、令和8年4月1日施行として制定されました。

また、改正内容の他、男女ともに仕事と育児、介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、次世代育成支援対策の推進及び強化に配慮する「次世代育成支援対策推進法」の内容も踏まえた行動計画を策定し、女性の働きやすい環境の更なる整備のみならず、男性・女性職員ともに育児休業を取得しやすい体制等、家庭環境の変化に柔軟に対応したり、配慮のできる雰囲気の良い職場づくりを推進していきます。

令和8年4月

事業主 中濃消防組合  
管理者 山下清司

## I 計画期間

令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とします。

※ 従前の計画期間は、平成28年4月1日から令和8年3月31日までの10年間であり、平成28年4月1日から5年が経過した、令和3年5月に内容を一部改正した経緯であります。

今回、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正によって、計画期間が10年間延長とされたことで、改正内容を踏まえ新たな行動計画を策定するものです。

## II 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- ◎ 全職員に対し、女性職員の活躍推進に向けた研修や情報提供等を実施してきましたが、今後もさらに内容を充実させて継続実施します。
- ◎ 従前、本計画の実行にあたり、各種資料の作成・配布を庁内ネットワーク（デスクネット）、ホームページの活用により実施してきた取り組みについて、本部等からの一方向による情報発信が主であったものを見直し、双方向性での意見交換が行えるように、対話型の意見交換会の開催をはじめ、女性職員のプライバシーに配慮した設備の充実を図るとともに、女性の健康上の特性における理解も含め、女性職員が働きやすい環境づくりに努めます。
- ◎ 組織全体で本計画を推進するため、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクルを有効に機能させ、育児に限らず柔軟な働き方ができる職場環境づくり、男女双方の意識改革及び理解の促進を図っていきます。
- ◎ 10年間の計画ではありますが、社会情勢等の変化に応じて、一旦5年を経過した時点で見直しを検討するとともに、必要に応じてアンケート調査、面談等を行い、有効性の高い計画推進へ活かします。

### Ⅲ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の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係る内閣府令（平成27年内閣府令法律第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、中濃消防組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、以降、10年間の目標として取り組んでまいりました。

数値目標とそれを達成するための具体的な取り組みの各々の目標を設定しましたが、達成度に繋がったものが十分であったというところではありませんでした。

前計画の10年間における数値の推移及び方策の実効性を検証し、次の10年間の目標設定及び目標達成のための計画作成・実行に活かします。

なお、この目標は、中濃消防組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。



## 1 採用試験における女性受験者の増加

### 【現状の把握と分析】

#### 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度 \ 内訳	総受験者数 (人)	女性の人数 (人)	割合 (%)
R3	15	1	6.7
R4	14	1	7.1
R5	12	1	8.3
R6	12	0	0
R7	16	0	0

#### 採用した職員に占める女性職員の割合

採用内訳 年	毎日勤務		当直勤務		会計年度職員	
	採用者数 (人)	うち女性数 (人)	採用者数 (人)	うち女性数 (人)	採用者数 (人)	うち女性数 (人)
R3	0	0	4	1	1	1
R4	0	0	4	0	2	2
R5	0	0	4	0	1	1
R6	0	0	3	1	2	2
R7	0	0	5	0	3	3

令和3年度からの直近5年間において、当組合の採用試験受験者が計69名、女性の受験者はその内の3名(4.3%)という状況であります。ちなみに、新規計画策定の平成28年度から5年間は、採用試験受験者が計86名、女性の受験者はその内の4名(4.7%)ということにより、前計画期間の10年間における女性受験者の増加を見込むことが厳しい結果となりました。

女性職員が働きやすい職場環境の実情について、ハラスメント対策、女性のプライバシーに配慮した設備面の整備、出産及び育児等に柔軟的な対応をしていることを、SNSでの発信、就職説明会の場など多角的な広報に努めてきました。

女性受験者数の当初目標設定は、10%まで引き上げるというハードルの高い数値

目標ではありますが、達成に向かって新たな方策も考えつつ、継続して取り組んでいきます。

### 《数値目標》

採用試験の受験者総数に占める女性の割合 10%以上

### 《取組内容》

- ① 「消防」そのものの認知が世間に弱いことから、就職先としても当然認識されない。  
今更だが「消防」そのものの認知度を高め、魅力ある就職先であることを普段の業務、広報でPRしていく。
- ② 平成28年度から行っています、市役所、自衛隊、警察等との合同就職説明会において、女性に配慮したソフト・ハード面の対策を紹介し、感心から受験意思の変化を狙っていきます。
- ③ 消防・救急・救助などの体験型説明会を継続し、消防に対する理解・魅力を持ってもらいます。
- ④ 就職説明会、体験型説明会の参加者から、「消防」という職場・業務に何を求めているのかを探り、受験者増加の方策を考えていきます。
- ⑤ 管轄する高等学校、大学への対面的な依頼の他、管轄外の教育系機関の学生に向けて、中濃消防組合という存在の認知をはじめとするポスター配布及びSNSを主体とした組織の魅力を発信し続け、Uターン、Iターンの意識に繋げる受験を呼びかけていきます。

## 2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進

### 【現状の把握と分析】

#### 男性職員の配偶者出産休暇、育児休暇及び育児休業取得状況

年度	制度が利用可能な男性職員数	配偶者出産休暇取得率	育児参加のための休暇取得率	平均取得日数	育児休業取得件数	育児休業取得率
R2	6人	16.6%	0%	0日	0人	0%
R3	9人	44.4%	22.2%	2.7日	0人	0%
R4	9人	11.1%	33.3%	3.7日	1人	11.1%
R5	11人	54.5%	11.1%	4.6日	2人	18.2%
R6	5人	20.0%	20.0%	4.0日	0人	0%

#### 女性職員の育児休業取得率及び平均取得期間 (令和2年度～令和6年度まで)

	取得件数	取得率	平均取得期間
毎日勤務	1	100.0%	1年10月
当直勤務	1	100.0%	1年8月
会計年度職員	0	0	0

女性職員については、2名が育児休業を取得しており、制度を十分に活用していると言えます。

対して、男性職員は育児休業の取得がないとはいえ、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得者は、わずかながらではありますが取得傾向にあります。これは当事者のみならず、周囲の者の理解も若干ながらに進んできたものと思われ、さらに取得者、取得日が増加するように推進します。

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者選択を迫られるような状況の解消にもつながるという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の趣旨や内容の周知、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりをさらに継続していきます。

## 《数値目標》

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を80%以上  
育児参加のための休暇の取得割合を50%以上

## 《取組内容》

- ① 配偶者の出産に伴う特別休暇の取得
  - ◆ 子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産、育児参加等）及び年次休暇の取得推進を図ります。
  - ◆ 男性が配偶者の出産や、子育てにかかる休暇等を取得することについて、理解が得られやすい職場の環境づくりを進めます。
  - ◆ これらの制度理解をさらに推進します。
- ② 育児休業を取得しやすい環境の整備
  - ◆ 男性も育児休業を取得できることについての周知を行うなど、男性の育児休業等の取得を推進します。
  - ◆ 育児休業中の職員が、職場復帰前に職務状況を把握しやすいよう、各所属長が面談などを通じて情報提供を行います。
  - ◆ 職場復帰前に必要な情報を提供するとともに、職場復帰後の特別休暇等の制度についての周知を図ります。



### 3 年次休暇の取得の推進

#### 【現状の把握と分析】

#### 年次休暇等の取得日数

勤務形態 年		勤務形態		会計年度 職員
		毎日勤務	当直勤務	
R2	平均取得日数	8.7日	9.7日	16日
R3	平均取得日数	9.0日	10.8日	13日
R4	平均取得日数	12.9日	11.9日	16日
R5	平均取得日数	13.6日	13.4日	14日
R6	平均取得日数	13.2日	10.5日	15日

年次休暇の取得について、平成27年の取得平均実績は、毎日勤務者が6.4日、当直勤務者が4.8日というところから比較すると、取得日数については飛躍的に上昇したところであります。

24時間交替制勤務の当直勤務者について、各所属における最低勤務人員を確保しつつの取得から、人員上の厳しさを否めないところではありますが、職場全体でのフォロー体制を整えるとともに、さらに計画的な取得に努めていきます。

また、女性職員における健康上の特性について、職員全体の理解を図りつつ、プライバシー保護を最重視した休暇の取得も配慮します。

#### 《数値目標》

職員の年次休暇の平均取得率

毎日勤務者、当直勤務者ともに年次休暇等の取得率が50%を超える数値を目標とします。



## 《取組内容》

- ① 年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。
- ② 所属長は、所轄部所の年間業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 当直勤務者の年次休暇取得に際し、毎日勤務者取得率と近似値になるよう、補勤体制の充実を図ります。
- ④ 女性の健康上の特性を重視し、体調不良時における即時的な対応に努め、婦人科健診受診に際し、組織全体で理解します。

## 4 ワークライフバランスの取り組み

仕事と育児、介護に関し、組織が柔軟に対応する環境を整えます。

## 《取組内容》

- ① 現状、毎日勤務者の限定となりますが、朝方や夕時における子どもの送迎、親の介護に係る医療機関受診時における送迎等、時差出勤制度の利用を勧めていきます。
- ② 介護休暇や看護休暇等を取得しやすい職場環境やサポート体制づくりに努めます。
- ③ 子育てに関する多様なニーズや価値観に対応できる職場環境について検討を重ねていきます。

## IV おわりに

この計画の実行により、自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性職員が、その個性と能力を十分発揮して活躍できる職場環境を整えるとともに、ワークライフバランスの取り組む組織づくりを整備することは、すべての職員、家族及び関係者にとっても有意義であります。

中濃消防組合として、雰囲気の良い組織風土の醸成が、住民のニーズに対する期待、社会情勢の変化に対応できる組織の礎となるものと考えます。

中濃消防組合は、このような計画実現へと邁進し、更なる発展に努めていきます。

### 中濃消防組合における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画

発行：令和8年4月 発行者：中濃消防組合

編集：中濃消防組合消防本部総務課

501-3906 岐阜県関市西欠ノ下5番地

TEL 0575-23-9090 FAX 0575-24-6996

URL <http://www.chunou-119.jp/>