

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3年4月

久慈広域連合長
久慈広域連合議会議長
久慈広域連合選挙管理委員会
久慈広域連合代表監査委員
久慈広域連合消防本部消防長

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（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、久慈広域連合長、久慈広域連合議長、久慈広域連合選挙管理委員会、久慈広域連合代表監査委員及び久慈広域連合消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

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 年間とします。

2 女性活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることです。

特に広域連合の業務における女性の活躍は、当連合の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものです。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものでありますが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要があります。

また、多様な人材を生かすダイバーシティ・マネジメント※は、広域連合の業務に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質とサービスの向上に資するものであります。

このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組む必要があります。

※ダイバーシティ・マネジメント：個人や集団間に存在するさまざまな違い（多様性）を競争優位の源泉として生かすために文化や制度などの組織全体を変革しようとする事。

3 女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握及び課題分析

女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び同法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 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、事務局総務企画課及び消防本部総務予防課において、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いました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	性別	令和元年度		平成 30 年度		平成 29 年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
一般事務	男性	0 人	0.0%	2 人	100.0%	0 人	0.0%
	女性	0 人	0.0%	0 人	0.0%	0 人	0.0%
	合計	0 人	0.0%	2 人	100.0%	0 人	0.0%
消防吏員	男性	4 人	100.0%	4 人	80.0%	0 人	0.0%
	女性	0 人	0.0%	1 人	20.0%	0 人	0.0%
	合計	4 人	100.0%	5 人	100.0%	0 人	0.0%

[分析結果]

状況分析の結果、採用者に占める女性職員の割合は男性よりも低くなりました。採用試験は競争試験によって行っており、また、募集する人数や年度によって男女比に差が生じる場合もあります。消防吏員に占める女性の割合を高くするため、関係機関に対する PR に努めます。

(2) 離職者の継続勤務年数の男女の差異（自己都合による退職に限る。）

（単位：人）

離職者の勤務年数		令和元年度			平成 30 年度			平成 29 年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
一般事務	5 年以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5 年～10 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	11 年～15 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16 年～20 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21 年以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防吏員	5 年以下	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	5 年～10 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	11 年～15 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16 年～20 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21 年以上	0	0	0	1	0	1	0	0	0

[分析結果]

状況分析の結果、離職者は男性消防吏員のみでした。勤務年数では5年未満と21年以上の職員が離職しました。組織全体の取組みとして誰もが働きやすく、魅力ある組織運営に努めます。

(3) 離職者の年齢区別の男女別の割合（自己都合による退職に限る。）

（単位：％）

離職者の勤続年数		令和元年度			平成 30 年度			平成 29 年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
一般 事務	20 歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20 歳～29 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30 歳～39 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40 歳～49 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50 歳～59 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	60 歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0
消防 吏員	20 歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20 歳～29 歳	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	30 歳～39 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40 歳～49 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	50 歳～59 歳	0	0	0	1	0	1	0	0	0
	60 歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0

[分析結果]

状況分析の結果、離職者は男性消防吏員のみでした。年齢では 20 代と 50 代の職員が離職しました。継続勤務年数の男女の差異と同様に、誰もが働きやすく、魅力ある組織運営に努めます。

(4) 時間外勤務の状況（平成 31 年 4 月から令和 2 年 3 月まで）

（単位：時間）

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
一般 事務	男性	12.1	12.9	8.9	9.3	6.5	8.3
	女性	2.0	5.0	11.0	6.0	3.0	0.0
	全体	11.5	12.5	9.0	9.1	6.3	7.8
消防 吏員	男性	8.2	11.8	14.3	10.0	4.7	6.3
	女性	5.0	10.0	10.0	17.0	1.0	3.0
	全体	8.2	11.8	14.3	10.1	4.6	6.3

		10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	平均
一般 事務	男性	16.6	12.0	13.3	3.7	8.9	8.8	10.1
	女性	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
	全体	14.7	10.9	11.8	3.3	7.9	7.8	9.1
消防 吏員	男性	24.5	8.9	3.3	3.7	6.0	5.1	8.9
	女性	22.0	12.0	7.0	3.0	7.0	1.0	8.2
	全体	24.4	8.9	3.3	3.7	6.0	5.1	8.9

[分析結果]

状況分析の結果、一般事務で男女差があったほか、所属ごとに時間外勤務時間の差がありました。特定の職員に業務が集中しないよう、事務分担の見直しを適宜行う必要があります。

(5) 時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数（平成 31 年 4 月から令和 2 年 3 月まで）

（単位：人）

		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
一般事務	男性	1	2	1	1	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0
	全体	0	0	0	0	0	0
消防吏員	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0
	全体	0	0	0	0	0	0

		10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
一般事務	男性	1	1	1	0	1	1
	女性	0	0	0	0	0	0
	全体	0	0	0	0	0	0
消防吏員	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0
	全体	0	0	0	0	0	0

[分析結果]

状況分析の結果、時間外上限を超えて勤務した職員は 2 名でした。管理職員へ部下の勤務状況の把握に努めるとともに特定の職員に業務が集中することのないよう周知していきます。

(6) 管理的地位にある職員一人あたりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

[分析結果]

現在、管理的地位にある職員一人あたりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間は把握できていません。今後、状況を把握した際には分析を進めていきます。

(7) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成 31 年 4 月 1 日現在）

対象管理職人数		女性		男性	
		人数	割合	人数	割合
一般事務	0 人	0 人	0.0%	0 人	0.0%
消防吏員	11 人	0 人	0.0%	11 人	100.0%

[分析結果]

状況分析の結果、現在、管理的地位にある女性職員はありません。

(8) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成 31 年 4 月 1 日現在）

各役職		女性				男性	
職名	人数	人数	割合	伸び率	人数	割合	
一般事務	事務局長	0 人	0 人	0.0%	0.0%	0 人	0.0%
	課長	0 人	0 人	0.0%	0.0%	0 人	0.0%
	係長	3 人	0 人	0.0%	0.0%	3 人	30.0%
	係員	9 人	2 人	100.0%	0.0%	7 人	70.0%
	合計	12 人	2 人	100.0%	0.0%	10 人	100.0%
消防吏員	消防長	1 人	0 人	0.0%	0.0%	1 人	0.7%
	次長、課長、署長	4 人	0 人	0.0%	0.0%	4 人	2.9%
	副署長、分署長	6 人	0 人	0.0%	0.0%	6 人	4.3%
	係長、副分署長	21 人	0 人	0.0%	0.0%	21 人	15.0%
	係員	109 人	1 人	100.0%	0.0%	108 人	77.1%
	合計	141 人	1 人	100.0%	0.0%	140 人	100.0%

※ 伸び率は平成 28 年度を基準に計算

[分析結果]

状況分析の結果、現在は勤続年数等により役職段階にある女性職員はありません。

(9) 男女別の育児休業取得期間の分布状況（令和元年中）

区分	性別	取得期間
一般事務	男性	0
	女性	6 か月
消防吏員	男性	0
	女性	0

[分析結果]

状況分析の結果、令和元年度中に育児休業を取得した職員は 1 名ありました。全職員に対して育児休業に関する制度について周知していきます。

(10) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得日数の分布状況（令和元年中）

取得日数		妻の出産（上限5日）	育児参加（上限5日）
一般事務	1日未満	1人	0人
	1日以上2日未満	0人	0人
	2日以上3日未満	0人	0人
	3日以上4日未満	0人	0人
	4日以上5日未満	0人	0人
	5日	0人	0人
消防吏員	1日未満	0人	0人
	1日以上2日未満	0人	0人
	2日以上3日未満	2人	0人
	3日以上4日未満	1人	0人
	4日以上5日未満	4人	0人
	5日	2人	0人

[分析結果]

状況分析の結果、妻の出産による休暇の取得は多数あるが、育児参加のための休暇取得者はありませんでした。全職員に対して育児参加のための休暇に関する制度について周知していきます。

(11) ハラスメント等対策の整備状況

消防部局では「久慈広域連合消防本部消防職員のハラスメント防止等に関する規程」に基づきハラスメント対策を講じています。事務部局においても、消防部局の例により対策を講じています。

また、「久慈広域連合職員懲戒処分の基準」に基づきハラスメントに対する懲戒処分の基準を定めています。

ア 職員研修の実施

イ ハラスメント苦情相談窓口の設置

ウ ハラスメント苦情等対策委員会の設置

4 女性の活躍に向けた課題及び数値目標

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、実情を踏まえ、かつ、公務員法制上の平等取扱いの原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、実効的な取組を進めていくことが必要であります。

また、他の行政機関における先進的な事例を把握し、自らの目標や取組の検討に生かしていくことも有効であります。

こうした点も踏まえながら、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から取組を進めていくことが重要であります。

併せて法第 19 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 年内閣府令第 61 号。）第 2 条に基づき久慈広域連合長、久慈広域連合議会議長、久慈広域連合選挙管理委員会、久慈広域連合代表監査委員及び久慈広域連合消防本部消防長において、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いました。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します。

なお、この目標は、久慈広域連合長、久慈広域連合議会議長、久慈広域連合選挙管理委員会、久慈広域連合代表監査委員及び久慈広域連合消防本部消防長において、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) 女性職員の採用・登用

女性職員の採用・登用については、女性の活躍の推進状況を示す最も端的な指標であり、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率優先した取り組みが望まれます。

消防分野においては、より多くの女性が参画、活躍することで、住民の多様なニーズに対応できるようになるほか、多様な視点で物事を捉えることにより組織に柔軟性が備わるものと考えられます。

このため、女性消防吏員の採用を拡大するとともに、職域の拡大・計画的育成とキャリア形成の取組を進める必要があります。

数値目標

令和 8 年度までに、消防吏員に占める女性の割合を 5 % 以上にする。

「消防吏員に占める女性消防吏員の割合」については、総務省消防庁が、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和 8 年度当初までに 5 % に引き上げることを共通目標とすることが明記され、当消防本部もこの共通目標を達成するためには、職員数 141 名のうち 8 名が必要となり、令和 2 年 4 月 1 日現在で女性職員が 1 名のため 7 名が不足となり、当消防本部の状況は 0.7 % であるが、令和 8 年度当初までに 5 % に引き上げることを目標とします。

(2) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要です。

このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等を行います。

数値目標

- ① 令和8年度までに、管理的地位にある職員以外の職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績（一般事務月9.1時間、消防吏員月8.9時間）から月5時間以下にする。
- ② 令和8年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和2年の実績（28.8%）から35%以上にする。

(3) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプラン※が不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。

このことから、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させる必要があります。

※キャリアプラン：職場の異動を軸にして、さまざまな職務経験や研修を通じて職員の能力を高め、職員各々の人生設計と結びつけて実現する制度

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、久慈広域連合長、久慈広域連合議会議長、久慈広域連合選挙管理委員会、久慈広域連合代表監査委員及び久慈広域連合消防本部消防長において、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) 女性職員採用・登用の促進

女性職員のうち特にも消防吏員の採用を促進するため、女性が活躍できる職場であることや消防の仕事の魅力を積極的にPRするとともに、職域の拡大・計画的育成とキャリア形成の取組を進め、職員の意欲と適正に応じた人事配置を実施します。

また、消防吏員の令和7年度末までの定年退職予定者総数は10名のため、現状の職員数141名を維持し、その都度職員採用を行いながら女性職員7名の不足分を補うため、女性の受験者数を増やすことが必要不可欠であることから、管内高等学校及び救急救命士養成大学等に女性職員が活躍できる職場であることを積極的にPRし、周知を図ります。

年度	消防吏員定年退職予定者数
令和3年度	4名
令和4年度	3名
令和5年度	0名
令和6年度	1名
令和7年度	2名

(2) 子どもの出産に伴う父親の休暇の取得の促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

ア 子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し取得の促進を図り、併せて年次休暇の取得促進を図ります。

イ 妻の産後等の期間中に伴う父親の特別休暇について周知し取得の促進を図り、併せて年次休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取組みを行い、制度内容についての周知を図ります。

ア 育児休業等の周知

a 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。

b 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、随時相談に応じます。

- C 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- イ 育児休業等経験者に関する情報提供
育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。
- ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用
部署内の事情により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。
- エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取組みを行います。
 - a 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知の送付等を行い、休業中の職員への支援に努めます。
 - b 職員が復帰したときは、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、OJT研修等を実施します。

(4) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを行います。

- ア 小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
- イ ノー残業デーの実施
ノー残業デーについて、通知文書及び掲示板等による一層の周知・啓発を行い、職場の意識改革を図ります。
- ウ 事務の簡素合理化の推進
 - a 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化について、一層の推進を図ります。
 - b 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
 - c 会議・打ち合わせについては、極力、電子媒体を活用し、簡素合理化を図ります。
- エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - a 所属ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職の超過勤務の縮減に関する認識の徹底を図ります。
 - b 管理職に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
 - c 所属長は、超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を

把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての認識の徹底を図ります。

(5) 健康面の配慮

職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取組みを進めます。

ア 超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。

イ 関係機関が実施する健康相談等の活用について、一層の周知を図ります。

(6) 休暇の取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組みを進め、休暇の取得促進を促します。

ア 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

a 部課長会議等の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

b 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。

c 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、所属内の事務処理において相互応援ができる体制の整備を図ります。

イ 年次休暇の取得の促進

a 乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事における年次休暇の促進を図ります。

b 国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次休暇の取得促進を図ります。

c ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を図ります。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護及び介護を行うための特別休暇等の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(7) 既存の諸制度の周知徹底

育児休業制度などの諸制度の理解を深めるため、母性保護、出産費用の給付等の経済的支援制度、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関しまとめた「病気休

暇、病気休職及び特別休暇のしおり」等により、制度の周知徹底を図ります。

(8) その他

仕事と子育ての両立が図られるよう、また、男女共同参画の推進が図れるよう、次の取組みを進めます。

ア 階層別研修や男女共同参画推進研修等において、職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供等による意識啓発を進めます。

イ セクシュアルハラスメントを防止するため、ハラスメント苦情相談窓口の活用等について周知に努めます。