

**女性活躍推進法に基づく
伊予消防等事務組合特定事業主行動計画**

**令和8年4月
伊予消防等事務組合**

女性職員の活躍の推進に関する伊予消防等事務組合特定事業主行動計画

令和8年4月1日

伊予消防等事務組合長
伊予消防等事務組合消防本部消防長

伊予消防等事務組合（以下「本組合」という。）における女性職員の活躍の推進に関する伊予消防等事務組合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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、伊予消防等事務組合長及び伊予消防等事務組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 目的

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進することで、女性・男性を問わず働き方改革につなげていくことを目的とします。

2 計画期間

本計画は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制

- (1) 本計画の内容は所属長をはじめとする職員に対し文書等により周知するとともに、次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する研修についての情報提供等を行う。
- (2) 本計画の実施状況・数値目標の達成状況について、ホームページ等を活用して、その取り組みや実績を公表するとともに、その後の対策や計画の見直しを行う。

4 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握

女性活躍推進法第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、本組合において、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として、次の4項目の数値について把握・分析を行いました。

(1) 女性職員の採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 女性職員の採用

説明会、ホームページ等を活用し、女性職員の活躍状況の紹介や募集について情報を発信する。

② 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用

ア 出産、子育て等、女性職員の個々の事情に応じて、柔軟な人事運用を行う。

イ 各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行う。

③ 女性職員のキャリア形成の支援・登用

ア 女性職員は、事務職1人、消防職6人の計7人である。いずれの職員も勤務年数が短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、現在、女性管理職職員はいない。管理職への昇任昇格資格を有する年代となった場合は対象とするキャリア形成のための研修(消防大学校等)への派遣等を積極的に行う。

イ 男女共同参画社会の実現に向け、女性職員が多様な経験を積むとともに、より一層の能力を発揮できるよう積極的な登用に努める。

⑦ 採用年度別職員の女性職員の割合（再任用及び臨時職員を除く。）

年度	正規		採用職員数				女性職員の割合(A/C)	
			女性(A)		男性(B)		合計(C=A+B)	
	事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職
令和7年度	-	2	-	4	-	6	-	33.3%
令和6年度	-	0	-	4	-	4	-	0%
令和5年度	-	0	-	1	-	1	-	0%
3か年合計	-	2	-	9	-	11	-	18.2%

※ 事務職職員採用試験を実施していない。

⑧ 年度別採用試験の女性職員の受験者数

年度	正規		受験者数				女性の割合(A/C)	
			女性(A)		男性(B)		合計(C=A+B)	
	事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職	事務職	消防職
令和7年度	-	6	-	28	-	34	-	17.6%
令和6年度	-	0	-	11	-	11	-	0%
令和5年度	-	0	-	13	-	13	-	0%
3か年合計	-	6	-	52	-	58	-	10.3%

※ 事務職職員採用試験を実施していない。

⑨ 全職員に占める女性職員の割合〔令和7年度〕

区分	女性職員(A)	男性職員(B)	合計(C=A+B)	女性職員の割合(A/C)
事務職	1	1	2	50.0%
消防職	4	152	156	2.6%
合計	5	153	158	3.2%

目標 1 女性消防職受験者の割合を、令和 10 年度末までに 15.0%以上にする。

目標 2 女性職員の職域拡大を推進する。

目標 3 男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図る。

目標 4 女性消防職員の割合を、令和 10 年度末までに 5.0%以上に
する。

(2) 時間外勤務等の縮減

① 一斉定時退庁日(ノー残業デイ)等を実施する。

ア 定時退庁日(毎週水曜日、金曜日)には、朝礼等によるノー残業デイの通知を行い、定時退庁の徹底を図る。

イ 所属長は、職員に対し定時退庁を促すとともに、勤務時間外の会議や打合せを控えるなど職員が定時退庁しやすい環境づくりに努める。

② 業務の効率化や時間外勤務の縮減を図る。

所属長を中心に業務の見直しを行い、効率的な事務の遂行に努め職員一人ひとりの業務バランスの均等に努める。

③ 時間外勤務上限時間の厳守

職員の時間外勤務時間数の上限は、原則として月 45 時間、年 360 時間(他律的業務指定の場合は月 100 時間、年 720 時間)であることから、時間外勤務が多い所属の所属長は、業務の効率化や業務分担の見直し等を実施し、時間外勤務の影響による職員の健康被害防止対策を講じるものとする。

④ その他

ア 労働安全衛生法及び同規則に基づき、時間外勤務が月 100 時間以上の職員及び 2～6 箇月平均で 80 時間を超える職員に対し、通知の発出や産業医による面接等の健康確保措置を講じる。

イ 休憩時間、仮眠時間を確実に取得できるよう配慮する。

消防職員の月別平均時間外勤務時間数状況[令和 7 年度]

項目/月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
消防職員	7.0	10.2	8.6	8.3	6.0	7.1	8.0
(うち女性)	4.8	12.8	12.5	14.5	11.5	10.8	8.0
	11月	12月	1月	2月	3月	年合計	月平均
	10.6	4.5	7.3	6.3	6.3	90.2	7.5
	9.8	6.5	13.2	13.5	11.5	129.4	10.8

(3) 休暇取得の促進

① 年次有給休暇の取得促進

- ア 職員の年次有給休暇取得目標日数を設定し、職員が確実に取得できるように図る。
- イ 所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得について指導する。
- ウ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、業務において相互応援ができる体制を整備する。

年間5日以上の子有給休暇取得状況

目標項目	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年次有給休暇 5日以上の取得率	98.7%	99.4%	98.1%

目標1 年間5日以上の子有給休暇取得率を100%にする。

(4) 産前産後休暇及び育児休業等の取得促進

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を行うとともに、子育てをする職員に対し、制度に関する個別相談や質問に対応する。
- ② 所属長は、妊娠中及び出産後1年未満の女性職員について、健康管理及び安全への配慮から必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ③ 所属長は、妊娠中及び出産後1年未満の女性職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。
- ④ 配偶者等の出産時における職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について、周知徹底を図る。
- ⑤ 所属長は、職員が配偶者等の出産時に休暇を取得できるよう職場内での協力体制を整えるものとする。
 - ・ 配偶者等の出産に伴う休暇 2日
(配偶者等の出産に伴い入退院の付き添い等のための休暇)
 - ・ 子の養育に伴う休暇 5日
(配偶者等の産前産後の期間において、当該出産に係る子又は中学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休暇)
 - ・ 子の看護に伴う休暇 5日
(中学校就学の始期に達するまでの子を看護(負傷、若しくは疾病等)するための休暇)

⑦ 男女別の育児休業取得率及び平均申請期間 [令和7年度]

令和7年度		令和7年度に新たに取得対象となった職員数(A)	令和7年度中の実取得者数(B)	取得率(B÷A)	総申請日数(C)	平均申請日数(C÷B)
消防職	男性職員	5	2	40.0%	142	71
	女性職員	0	0	0%	0	0

※ 令和7年度に育児休業取得対象の女性職員はいなかった。

※ 育児休業＝子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため認められる期間

※ 育児休業取得率算出方法＝

当該年度の育児休業取得者数 ÷ 当該年度に出産した職員数 × 100

育児休業取得期間は年度をまたぐことがあるため、取得率が100%を超える場合があります。

① 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状況 [令和7年度]

令和7年度		取得対象者(A)	取得者数(B)	取得率(B÷A)	総取得日数(C)	平均取得日数(C÷B)
消防職	出産休暇	5	1	20.0%	2	2.0
	育児休暇	5	1	20.0%	5	5.0

目標1 令和10年度末までに、配偶者等の出産休暇の取得率を100%に、子の養育休暇の取得率の向上を図る。

目標2 育児休業の取得率については、女性職員については100%、男性職員については30%以上とする。また、取得しやすい環境整備及び丁寧な制度説明を行う。

5 その他の取組

- (1) 男女雇用機会均等法や令和2年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)等に基づく必要な措置として、職員がその能力を十分に発揮できるような環境を確保するため、様々なハラスメントの防止及び排除に関し、ハラスメント研修を実施するとともに、相談体制の充実を図る。
- (2) 啓発資料の配布や研修等を通じて男女共同参画の推進に努める。

おわりに

この計画を実効性のあるものとするためには、子育てを担う職員や女性職員だけでなく、すべての職員がこの計画の目的を理解し、職員一人ひとりが計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

また、各所属においては、職員の能力を最大値に発揮できる働きやすい職場環境づくりが重要であり、そうした職場環境の中で仕事に取り組むことは住民サービスの向上にもつながると考えます。職場全体で計画の浸透を図り、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。