

新川地域消防組合  
特定事業主行動計画  
(令和3年度～令和7年度)

新川地域消防組合管理者  
新川地域消防組合議会議長  
新川地域消防組合新川地域消防本部消防長

令和3年4月策定

## 1. 目的

我が国においては、急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境（次世代育成支援対策）を社会全体として整える取組みが求められ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）が制定されました。また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、様々な社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「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。）が制定されました。

上記の2つの法律はいずれも、地方公共団体を「特定事業主」とし、「特定事業主行動計画」を定めることとされていることから、次代の社会を担う職員の子どもたちの健やかな誕生、育成環境の推進とともに、女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍する職場づくりの推進が重要となっています。

新川地域消防組合では、平成28年3月に「女性活躍推進法に係る特定事業主行動計画」が策定されており、計画期間が平成33年（令和3年）3月31日までとされています。

このため、次世代の健やかな育成環境を整え、仕事と生活の調和とされるワーク・ライフ・バランスの推進を図るとともに、性別を問わず安心して働き、女性が活躍できる職場づくりを目的として、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条により本行動計画を策定し、これを公表することとします。

## 2. 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。

## 3. 推進体制

本組合では、組織全体で継続的に上記目的を推進するため、本部総務課職員係を事務局として、本部・各署・各課と連携しながら本計画の推進状況の把握、課題の検討・改善や必要に応じた見直しなどを図っていきます。

## 4. 具体的な内容

### （1）安心して働ける職場づくり並びにワーク・ライフ・バランスの推進

#### ① 妊娠・出産、子育てにおける配慮

所属長は、男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進のため、対象職員が休暇を申し出た場合は、取得ができるよう職場全体での支援とともに、子育て中の職員

が安心して休暇を利用できる環境づくりに努めることとします。

また、女性職員の妊娠中及び出産後の女性職員の健康状態に配慮し、深夜業務及び時間外勤務の制限、業務軽減等の必要となる措置を適切に講じるとともに、所属長は、当該職員の健康状態を随時確認し、必要に応じて業務内容や分担を見直すなど、職場内での環境づくりに努めることとします。

## ② 業務の改善・効率化

所属長は、所属職員の業務内容の把握に努め、職場全体として事務の平準化を図るとともに、所属職員は、既存業務の見直し等、効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することで、ワーク・ライフ・バランスの充実を推進し、職場全体として働きやすい環境づくりに取り組みます。ただし、火災、救急、救助、災害による出動等の対応については、時間外勤務縮減の対象外とします。

## ③ 年次有給休暇等の休暇取得促進

所属長は、職場のコミュニケーションを図り、職場全体で年次有給休暇、夏季特別休暇（以下「年次有給休暇等」という。）を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、所属職員の年次有給休暇等の取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。

また、年次有給休暇等の取得による人員不足については、所属内や職員間で協力して人員確保に努め、職員が安心して年次有給休暇等を取得できるよう努めます。

## （２）地域社会における女性活躍の職場形成

### ① 女性採用の取組み

採用試験受験者、職員全体に占める女性の各比率の増加を図っていきます。消防組合を就職の場として周知啓発がなされるよう、地域に根差した住民の安心・安全の要として、火災・救急・救助・防災の専門技能・知識のキャリアアップ形成の場として、公共社会の安定に必須とされるエッセンシャルワーカーの職場として、優秀な人材の確保を目指し、積極的な募集案内・情報発信に努めていきます。

### ② 女性職員の能力発揮、キャリアアップ形成への取組み

女性職員が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍する職場づくりを推進し、キャリアアップを形成するため、個々の職員の能力や特性の把握や幅広い業務経験の形成・蓄積とともに、県消防学校教育訓練計画による各教科目等の女性の積極

的な派遣を図ります。

なお、現在在籍する女性はいずれも若年層職員となることから、将来的には消防大学校への女性活躍推進コース（幹部候補生が対象）への派遣も検討していきます。

### ③ ハラスメント対策の推進

セクシャルハラスメントを含む職場のハラスメントを撲滅するため、既の実施している年度初めの消防長による年度ハラスメント防止宣言、ハラスメント通報窓口制度の周知と着実な実施により、職員全体による良好な職場づくりを推進します。

### (3) 組織運営体制の検討・協議

次世代育成、女性活躍推進の本計画の趣旨を踏まえながら、組織運営と人材育成、職員配置・人員数の推移について、将来に向けての消防事業の効果的かつ機動的な体制整備の継続のための検討を進め、組合の構成母体となる管内各市町（黒部市、入善町、朝日町）との協議を図っていきます。

## 5. 状況把握・分析

### (1) 職員数

本計画における令和3年4月1日時点の職員数は、次のとおりとなっています。

職員種別	職員数	うち女性数	職員種別の定義
・正職員	113名	2名	任期付職員又は臨時的任用等ではない常時勤務を要する一般職の消防吏員
・会計年度任用職員	1名	1名	地方公務員法の改正に伴い、従来の臨時職員から令和2年度以降、新たに設けられた1年以内の任期の非常勤職員
・再任用職員	1名	0名	定年等で退職した職員で、公務で培った知識・経験を活用するための1年以内の任期の職員

※上表のほか、本計画対象外の職員として、正職員の県消防防災ヘリコプター搭乗隊員派遣1名（男性）、行政派遣職員3名（うち女性1名）が在籍しています。

(2) 把握項目

※以下、前回版の内容については、青字

① 女性職員の採用割合（令和3年4月1日時点） ※人数中（ ）は、うち女性人数

採用試験年度	種 別	女性採用割合	採用人数	受験者全体人数
令和2年度 採用試験	正職員	50.0%	2（1）	19（2）
	会計年度任用職員	100.0%	1（1）	1（1）
令和元年度 採用試験	正職員	0.0%	1（0）	12（0）
	臨時職員	100.0%	1（1）	1（1）
平成30年度 採用試験	正職員	0.0%	3（0）	27（2）
	臨時職員	100.0%	1（1）	6（5）
平成29年度 採用試験	正職員	25.0%	4（1）	29（3）
	臨時職員	—%	※実施なし	
平成28年度 採用試験	正職員	0.0%	3（0）	18（0）
	臨時職員	—%	※実施なし	

※前回内容（平成27年4月1日時点）

正職員	0.0%
臨時職員	75.0%

② 職員の女性割合（人数）（令和3年4月1日時点）

正職員	1.8%（2人）
会計年度任用職員	100.0%（1人）

※前回内容（平成27年4月1日時点）

正職員	0.0%（0人）
臨時職員	75.0%（3人）

③ 継続勤務年数の男女差（令和3年4月1日時点）

	男性平均	女性平均	男女差
正職員	18.43年	1.50年	16.93年

※会計年度任用職員については、任期の定めがあるため、本項目に係る数値はありません。

※前回内容（平成27年4月1日時点）

正職員	17.19年（男性のみ）
-----	--------------

④ 年次有給休暇、夏季特別休暇の取得率（令和2年度実績） ※今回新規掲載

	年次有給休暇	夏季特別休暇
正職員	27.1%	94.4%
会計年度任用職員	100.0%	100.0%

⑤ 超過勤務の状況（令和2年度実績 単位：時間）

（把握：各月の値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	193.5	355.0	337.5	557.0	473.5	573.0	1324.0	732.0	555.5	692.0	382.5	1265.0
会計年度任用職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
（年度合計）	正職員			7,440.5								
	会計年度任用職員			0.0								

（各月平均の値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	1.99	3.66	3.48	5.74	4.88	5.91	13.65	7.55	5.73	7.13	3.94	13.04

時間外勤務手当の支給対象となる職員 97 人の各月の平均超過勤務時間です。最も多い月が10月で、平均13.65時間となっています。

※前回内容（平成26年度実績）

（把握：各月の値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	341.5	1291.0	741.5	1194.5	709.0	916.5	1607.5	926.5	506.5	611.0	429.5	855.0
臨時職員	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
（年度合計）	正職員			10,130.0								
	臨時職員			0.0								

（各月平均の値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
正職員	3.8	14.2	8.1	13.1	7.8	10.1	17.7	10.2	5.6	6.7	4.7	9.4

⑥ 管理職の女性割合（令和3年4月1日時点）

正職員（課長職以上）	0.0%
------------	------

※前回内容（平成27年4月1日時点：同上）

⑦ 各役職段階の職員の女性割合（令和3年4月1日時点）

	係員 (消防士)	係員 (消防副士長)	主査 主任	課長補佐 係長	課長 主幹	次長 署長	消防長
正職員	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※前回内容（平成27年4月1日時点）

	係員 (消防士)	係員 (消防副士長)	主査 主任	課長補佐 係長	課長 主幹	次長 署長	消防長
正職員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

⑧ 男女別の育児休業取得率（令和2年度実績）

	男性	女性
正職員	0.0%	0.0%
会計年度任用職員	—	0.0%

育児休業取得の対象となる3歳未満の子供を養育している職員は、正職員のうち複数名いましたが、育児休業の取得はありませんでした。

※前回内容（平成27年4月1日時点）

	男性	女性
正職員	0.0%	—
臨時職員	—	—

⑨ 配偶者出産休暇等の取得率（令和2年度実績）

	(男性のみ)
正職員	83.3%

令和2年度実績で、正職員のうち6件の配偶者出産休暇申請があり、5件休暇取得されています。

※前回内容（平成27年4月1日時点）

	(男性のみ)
正職員	0.0%

### (3) 考察

当消防組合は、男性職員が大多数を占めるため、全体的に極端な結果となっています。本結果並びに女性の職員が少ないことについては、常時出動体制が求められ、24時間当務の交替勤務に従事する職員が多くを占める消防業務の特殊性等も影響しているものと考えられます。

## 6. 数値目標

### (1) 年次有給休暇、夏季特別休暇の取得率 ※今回新規設定目標

職場全体で年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりを推進するため、次のとおり目標を設定します。

	年次有給休暇	夏季特別休暇
正職員	40.0%	98.0%
会計年度任用職員	100.0%	100.0%

正職員の年次有給休暇の取得率については、24時間当務の交替勤務に従事する職員が多くを占め、当務割り当てにより勤務日が設定されていることから、大幅な取得率の向上は困難な現状があるものの、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりに努めるよう、令和2年度実績27.1%（日数換算10.8日）を参考としています。

正職員の夏季有給休暇の取得率については、令和2年度実績は94.4%（日数換算4.7日）であり、概ね職員全体による休暇の取得がなされていますが、研修派遣となる職員の研修期間中は、休暇取得が難しい実情に配慮し、目標設定しています。

### (2) 時間外勤務の縮減 ※今回新規設定目標

既存業務の見直し等、効率的な遂行により、時間外勤務を縮減するため、正職員の年度内の時間外勤務時間合計を9,000時間（令和2年度支給対象職員97名の1人あたり平均92.8時間）として目標を設定します。令和2年度の時間外勤務時間合計は、7,440.5時間であり、目標達成した数値となっていますが、当該年度は火災、救急件数が例年比でいずれも減少し、新型コロナウイルス感染による社会活動の減少が一定程度影響したものであることから、令和元年度以前の過去5ヵ年度平均の10,083.7時間を参考としています。

ただし、火災、救急、救助、災害による出動等の対応による時間外勤務については、当該事案の発生に合わせ、適切かつ柔軟に即応すべき業務となることから、縮減の対象外とします。



(3) 育児休業取得率、配偶者出産休暇等の取得率 ※今回新規設定目標

職場全体で育児休業、配偶者出産休暇等を取得しやすい環境づくりを推進するため、次のとおり目標を設定します。なお、会計年度任用職員については、職員数が限られるため特に目標を設定しませんが、正職員と同様に配慮することとします。

① 育児休業取得率

	男性	女性
正職員	(下記)	100.0%

男性の育児休業取得率については、現状で取得実績がないことから、まずは取得ができる環境づくりの推進に努めることとします。

② 配偶者出産休暇等の取得率

	(男性のみ)
正職員	100.0%

(4) 女性比率

総務省消防庁では、令和8年度当初までに女性消防吏員の比率を5%まで引き上げる数値目標が示されています。当組合では、女性の正職員が令和3年4月1日時点で2名(女性比率1.8%)という現状及び将来的な女性職員の年齢構成バランスを鑑み、令和8年度当初までを目標に次のとおり設定し、今後の女性比率の向上に努めます。

① 正職員に占める女性職員の割合 3.0% (前回目標 3.0%)

② 採用試験(正職員)受験者に占める女性の割合 15.0% (前回目標 15.0%)

※参考：採用試験(正職員)受験女性割合			上記②の割合	
・令和2年度	申込者21名(うち女性2名)	9.5%	受験者19名(うち女性2名)	10.5%
・令和元年度	申込者13名(うち女性0名)	0.0%	受験者12名(うち女性0名)	0.0%
・平成30年度	申込者36名(うち女性2名)	5.6%	受験者27名(うち女性2名)	7.4%
・平成29年度	申込者44名(うち女性7名)	15.9%	受験者29名(うち女性3名)	10.3%
・平成28年度	申込者25名(うち女性0名)	0.0%	受験者18名(うち女性0名)	0.0%