

紀勢地区広域消防組合特定事業主行動計画

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

策定・改訂の履歴			
平成29年	3月	策定	
令和3年	4月	改訂	
令和8年	4月	改訂	

〈 目 次 〉

1	計画の改訂	1
2	計画期間	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
4	対象職員	1
5	女性の職業生活における活躍に関する状況の把握	2
	（1）女性に対する職業生活に関する機会の提供（状況の把握）	2
	（2）職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備（状況の把握）	3
6	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	5
	（1）女性に対する職業生活に関する機会の提供（数値目標）	5
	（2）職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備（数値目標）	6

紀勢地区広域消防組合特定事業主行動計画

令和8年4月1日改訂
紀勢地区広域消防組合
消防本部 消防長

紀勢地区広域消防組合特定事業主行動計画（以下「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、紀勢地区広域消防組合消防本部消防長が策定するものです。

1 計画の改訂

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）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の一部を改正する内閣府令（令和7年内閣府令第103号。以下「改正府令」という。）の公布に伴い計画を改訂し、計画期間を延長するとともに状況の把握及び課題の分析により数値目標を再設定する。

2 計画期間

2026年（令和8年）4月1日から2036年（令和18年）3月31日まで

3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

当組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課において、計画の策定・変更、計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うものとする。

4 対象職員

計画の対象職員は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成29年紀勢地区広域消防組合規則第1号）に基づき消防長が任命する職員（再任用職員を含む。）とする。

5 女性の職業生活における活躍に関する状況の把握

法第19条第3項及び改訂府令第2条第1項の規定に基づき、当組合における、女性の職業生活における活躍に関する状況を、「女性に対する職業生活に関する機会の提供」と「職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」に区分して把握する。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供（状況の把握）

(改訂府令第2条第1項第1号関係)

① 職員の男女の給与の額の差異 (令和7年4月1日時点)

職員区分	職員の男女の給与の額の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
常勤職員	—
常勤職員以外の職員	—
計	(女性職員在籍なし)

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (令和7年4月1日時点)

管理職員数	うち女性管理職員数	管理職員の女性割合
5名	(在籍なし)	—

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率 (令和7年4月1日時点)

役職段階	職員数	うち女性職員数	女性割合	伸び率 (前年比)
次長	0名	—	—	—
課長級	5名	—	—	—
課長補佐級	12名	—	—	—
係長級	24名	—	—	—
主任	22名	—	—	—
係員	27名	—	—	—
計	90名	(在籍なし)	—	—

④ 採用した職員に占める女性職員の割合 (令和7年4月1日付採用職員)

採用職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
6名	0名	0.0%

⑤ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

主 な 対 策
<ul style="list-style-type: none"> ・ 内規「紀勢地区広域消防組合職員のハラスメント防止に関する指針」の制定 ・ 消防長による「ハラスメント防止宣言」 ・ ハラスメントの通報・相談窓口の設置 ・ ハラスメント防止に関する情報の発信 ・ ハラスメント防止に関する職員研修等の実施 ・ 職場のハラスメントチェック等（アンケート調査）の実施 ・ ハラスメント等撲滅推進会議の開催

⑥ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合 (試験年度：令和6・7年度)

試験年度	受験者数		うち女性の受験者数		女性の受験者割合	
		うち採用者数		うち女性の採用者数		うち女性の採用者割合
R6	7人	6人	0人	0人	0.0%	0.0%
R7	5人	3人	0人	0人	0.0%	0.0%

⑦ 職員に占める女性職員の割合 (令和7年4月1日時点)

職員数	うち女性職員数	女性職員の割合
90名	(在籍なし)	—

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備 (状況の把握)

(改正府令第2条第1項第2号関係)

⑧ 平均した継続勤務年数の男女の差異 (令和7年4月1日時点)

男性職員の平均勤続年数	女性職員の平均勤続年数	男女の差異
19.1年	(在籍なし)	—

⑨ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (令和6年実績)

性別	出産又は配偶者が出産した職員	育児休業を取得した職員	取得率	平均取得期間
男性職員	3人	2人	66.7%	29.0日
女性職員	(在籍なし)	-	-	-

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率及び取得日数の分布状況 (令和6年実績)

休暇	配偶者が出産した男性職員	休暇を取得した男性職員	取得率	平均取得日数
配偶者出産	3人	3人	100.0%	2.0日
育児参加	3人	2人	66.7%	1.5日

⑪ 管理的地位にある職員とそれ以外の職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間と超過勤務の上限を超えて勤務した職員数 (令和6年度実績)

月	1人当たりの超過勤務時間			超過勤務の上限を超えて勤務した職員数
	管理職員	管理職員以外の職員		
		毎日勤務者	隔日勤務者	
4月	0.0時間	3.7時間	10.8時間	0人
5月	0.0時間	2.7時間	8.2時間	0人
6月	0.0時間	2.1時間	20.0時間	0人
7月	0.0時間	1.8時間	7.1時間	0人
8月	0.0時間	5.3時間	12.2時間	0人
9月	0.0時間	0.8時間	11.9時間	0人
10月	0.0時間	1.9時間	12.6時間	0人
11月	0.0時間	2.5時間	10.4時間	0人
12月	0.0時間	4.3時間	14.9時間	0人
1月	0.0時間	4.5時間	13.7時間	0人
2月	0.0時間	1.7時間	19.1時間	0人
3月	0.0時間	5.9時間	4.9時間	0人

⑫ 年次休暇取得率 (令和6年実績)

職員に付与された年次休暇の日数 (繰越日数を除く。)	職員が取得した年次休暇の日数	取得率	10日以上付与された職員のうち取得日数が5日未満の職員数
1,776日	1,128日	63.5%	0人

- ⑬ 職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）の男女別の利用実績（令和6年実績）

性別	対象者数	育児短時間勤務	部分休業
男性職員	3名	0名	0名
女性職員	(在籍なし)	—	—

6 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第2項第2号及び改政府令第3条の規定に基づき、計画第5項で状況把握を行った「女性に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」について、次のとおり課題の分析を行い、数値目標を設定する。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供（数値目標）

消防分野における女性の活躍が進み、全国的に女性消防吏員が増加している一方で、「⑥採用試験の受験者総数に占める女性の割合」及び「⑦職員に占める女性職員の割合」をみると、令和7年4月1日現在、当組合には女性職員が在職しておらず、過去の採用試験における女性受験者も平成29年度の1名のみとなっている。

「⑤セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況」に関しては、平成30年に「紀勢地区広域消防組合職員のハラスメント防止に関する指針（働きやすい職場環境づくりの取り組みについて）」を策定し、各種取り組みを実施している。

以上の状況を踏まえ、当組合が女性職員にとって継続して勤務できる職場環境であること、また消防分野における女性職員への期待ややりがいのある職場であることを、地域住民や近隣高等学校等へ積極的にPRすることで、採用試験における女性受験者の割合の増加を図るものとし、次のとおり目標を設定する。

【数値目標の設定】

項目	目標値	達成年度
職員に占める女性職員の割合	3%以上	令和18年度
採用試験の受験者総数に占める女性の割合	10%以上	各試験年度

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備（数値目標）

「⑪管理的地位にある職員とそれ以外の職員 1 人当たりの各月ごとの超過勤務時間と、超過勤務の上限を超えて勤務した職員数」をみると、毎日勤務者と交代制勤務者の間で大きな差が生じている。これは、災害対応に伴う時間外勤務や、交代制勤務に伴う休日勤務が影響しており、消防業務の性質上、一定程度やむを得ないものである。また、超過勤務時間の上限を超えた職員はいないことから、現時点で大きな課題は認められないものの、職員の負担軽減のため可能な限り超過勤務時間の削減に努めていく。

「⑫年次休暇取得率」をみると、年間付与日数に対する取得日数の割合は、63.5%であり、大きな課題は認められない。しかしながら交代制勤務者については、災害対応など最低人員を確保する必要があり、取得に一定の制限が生じるため、引き続き年次休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいく。

「⑨男女別の育児休業取得率」及び「⑩職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度の男女別の利用実績」をみると、令和6年の男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加休暇についても高い取得率となっており、職員への制度説明の充実や取得促進の取組が効果を上げていることを示している。一方で、同一期間に複数の職員が育児休業を利用することは、災害に対応する消防力を維持するため、資格を有する職員の確保が必要不可欠であることから難しい現状がある。しかしながら、共働き世帯の増加に伴い、男性の積極的な育児参加が求められていることから、育児休業の利用促進に向けて、代替要員の確保、業務分担の見直し、職員の意識改革などの課題解決に向けた検討を進め、組織体制の整備に取り組んでいくものとし、次のとおり目標を設定する。

【数値目標の設定】

項目	目標値	達成年
配偶者出産休暇取得率	80%以上	各年
育児参加のための休暇取得率	80%以上	各年
男性職員の育児休業取得率	50%以上	各年

