

五所川原地区消防事務組合 ワーク・ライフ・バランス推進計画

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

令和8年4月

— 目 次 —

I	はじめに	1
II	計画の基本的事項	
1	計画の位置付け	2
2	計画期間	2
3	計画の対象	2
4	計画の推進体制	2
5	公表	2
III	現状分析及び課題	
1	次世代育成支援法・女性活躍推進法関係	3
2	次世代育成支援法関係	4
3	女性活躍推進法関係	5
IV	目標数値及び取組内容	8
V	その他の取組	11

I はじめに

平成 15 年に制定された次世代育成支援対策推進法は、子どもが健やかに生まれ育つ環境の形成を社会全体で推進することを目的とし、国及び地方公共団体に対し、雇用主として「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。同法は令和 16 年度まで延長され、当組合では昨年度、『次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画』を策定し、職員が子育てと仕事を両立できる環境づくりに取り組んできました。

また、平成 27 年に制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)も、令和 17 年度まで延長され、性別に関わらずすべての職員が能力を発揮できる職場環境の整備が引き続き求められています。

これら二つの法律は、職員のワーク・ライフ・バランスの向上という共通の目的を持っており、これまでの取組実績を踏まえ、重複する施策を一体的に推進することが効果的であると判断しました。

このため、当組合では『次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画』と『女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画』を統合し、新たに『五所川原地区消防事務組合ワーク・ライフ・バランス推進計画』として策定いたします。

今後も、職員が安心して働き続けられる環境の整備を通じて、地域の安全・安心を支える消防体制の強化に努めてまいります。

令和 8 年 4 月 1 日

五所川原地区消防事務組合管理者

五所川原地区消防事務組合消防本部消防長

II 計画の基本的事項

1 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画と、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 条に基づく特定事業主行動計画を統合して策定するものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3 計画の対象

本計画は、五所川原地区消防事務組合の全職員を対象とします。

4 計画の推進体制

この計画に掲げる次世代育成支援法及び女性活躍推進法を実効性のあるものとするため、次のとおり推進体制を整備します。

(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

消防本部総務課は、本計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行い、着実に計画を推進します。

また、国の法制化や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画の見直しを行います。

(2) 職員に対する研修、情報提供等

各所属長は、本計画を効率的に進捗するため、制度に関する啓発資料等の配布など積極的に情報提供を行うものとします。

(3) 職員からの相談への対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口を配置し相談体制を整備します。

5 公表

年 1 回程度、各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し、組合のホームページで公表します。

Ⅲ 現状分析及び課題

1 次世代育成支援法・女性活躍推進法関係

(1) 男女別の育児休業取得率

区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	9%	54%	57%
女性	－%	100%	－%

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和6年度中に取得）

区分	男性	女性
1週間未満	－%	－%
1週間以上2週間未満	－%	－%
2週間以上1月以下	100%	－%
1月超3月以下	－%	－%
3月超6月以下	－%	－%
6月超9月以下	－%	－%
9月超12月以下	－%	－%
12月超24月以下	－%	－%
24月超	－%	－%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

【配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率】

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇	90%	90%	100%
育児参加休暇	54%	90%	85%

【取得日数の分布状況】

取得年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
5日以上	45%	81%	71%

(4) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（令和6年度）

【管理職以外の職員の各月ごとの一人当たり平均超過勤務時間】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度平均
平均超過勤務時間数	7	9	8	4	6	4	7	4	5	4	5	8	6

※総超過勤務時間 17,386 時間

【超過時間の上限を超えて勤務した職員数】

1月 45時間	9
1年 360時間	1

< 課 題 >

令和6年度の育児休業等の取得状況を見ると、育児休業の取得率は57%となっており、政府が令和7年度までに掲げる「50%」という目標は達成しています。しかしながら、男性職員の取得率は依然として低く、取得の促進が十分に進んでいない状況が見られます。また、育児休業の取得期間が短期間に集中しており、より柔軟で長期の取得を促すための環境整備が必要となっています。配偶者出産休暇や育児参加休暇については概ね高い取得率が維持されているものの、一部の職員には制度の活用が十分に浸透しておらず、引き続き取得促進に向けた働きかけが求められます。

勤務時間の状況については、管理職以外の平均超過勤務時間は月平均6時間と全体としては低い水準にある一方で、1か月45時間の上限を超えた職員が9名、年間360時間を超えた職員が1名発生しており、業務負荷が一部の職員に偏在している実態が確認されています。こうした偏りは、育児休業や各種休暇の取得をためらわせる要因にもなり得るため、業務量の平準化や体制整備を進め、誰もが仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整えることが課題となっています。

2 次世代育成支援法関係

(1) 年次休暇の平均取得日数（令和6年1月1日～令和6年12月31日）

	平均取得日数	5日未取得者割合
日勤者（41名）	11.8日	9.4%（4名）
隔日勤務者（203名）	16.5日	0%
全体（244名）	15.7日	1.6%（4名）

※20日以上付与されたものに限る（新採用職員4名にあつては付与日数15日のため除外）

< 課 題 >

2019年4月の労働基準法改正を踏まえ、年次休暇の年5日以上の取得を推進してきたところですが、依然として未達成の職員が存在する状況にあります。これまで、職場全体で取得しやすい環境整備に取り組んできたものの、年次休暇の取得促進については、引き続き組織的な取組を継続する必要があります。

3 女性活躍推進法関係

(1) 職員の男女の給与の額の差異（令和6年度）

ア 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	－ %
本庁課長相当職	－ %
本庁課長補佐相当職	－ %
本庁係長相当職	－ %

イ 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	－ %
31～35年	－ %
26～30年	－ %
21～25年	－ %
16～20年	－ %
11～15年	－ %
6～10年	99.7 %
1～5年	105.9 %

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職	0%	0%	0%

(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4年度	令和5年度	令和6年度	伸び率(R6-R4)
部長級	0%	0%	0%	0%
次長級	0%	0%	0%	0%
課長級	0%	0%	0%	0%
課長補佐級	0%	0%	0%	0%
係長級	0%	0%	0%	0%
主査級	1.4%	1.4%	1.4%	0%
主査級以上	1.4%	1.4%	1.4%	0%

(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	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)	
令和 6 年度	0 名	4 名	4 名	0%
令和 5 年度	0 名	9 名	9 名	0%
令和 4 年度	2 名	10 名	12 名	16.6%

(5) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

年度	受験者数			女性受験者の割合 (A/C)
	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	
令和 6 年度	1 名	19 名	20 名	5%
令和 5 年度	0 名	28 名	28 名	0%
令和 4 年度	7 名	62 名	69 名	10.1%

(6) 職員に占める女性職員の割合 (令和 6 年 4 月 1 日時点)

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)
消防職	7 名	241 名	248 名	2.8%

< 課 題 >

令和 6 年 4 月 1 日時点における当組合の女性職員の割合は 2.8% (7 名/248 名) と低水準であり、令和 4~6 年度の採用では女性採用が令和 4 年度の 2 名のみとなっています。採用試験の受験者に占める女性の割合も 1 割未満で推移しており、採用段階における女性受験者数の少なさが、女性職員全体の割合が伸びない主な要因となっています。また、管理的地位にある職員に占める女性の割合は令和 4~6 年度の 3 年間で 0% であり、課長級以上の役職にも女性職員は配置されていません。これは、昇任試験制度上、管理職要件を満たす役職に到達している女性職員が極めて少ないことが直接的な要因であり、昇任対象となる層の形成が進んでいないことに起因しています。

さらに、主査級以上の階級に占める女性職員の割合は 1.4% で推移しており、伸びが見られない状況であります。女性職員数そのものが少ないため、昇任試験の受験資格を得る層が十分に確保できていない点が課題となっています。

給与面では、勤続年数別では男女差が小さいものの、女性職員が配置されていない役職段階が多く、今後も継続的な状況把握が必要であると考えられます。

(7) ハラスメント等対策の整備状況

職員の利益を保護し、良好な勤務環境を確保すること、また日々、他者への思いやりと配慮をもって行動することを目的として、「五所川原地区消防事務組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱」により、所属長及び職員の責務を定めています。

さらに、ハラスメントの防止及び排除に向けた対策として、苦情や相談に対応するための相談通報窓口を設置するとともに、ハラスメント等調査委員会を設けることで、ハラスメントに起因する問題が発生した際にも、公正かつ適切に対応できる体制を整備しています。

(8) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

	離職率	離職率の年代別割合								
		～19歳	20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳
男性	1.6%	0%	0%	3%	0%	0%	2%	0%	0%	8%
女性	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

※離職率は、令和6年4月1日在職者に対する令和6年度中の普通退職者の割合。

< 課 題 >

令和6年度の離職率を見ると、男性の離職率は1.6%である一方、女性の離職者は発生しておらず、男女間で差が生じています。また、男性の離職は20代後半や40代後半、50代後半など特定の年代に偏っており、職務適応やキャリア形成、ライフステージの変化など、年代ごとに異なる課題が背景にある可能性が伺えます。特に若年層での離職は、早期のキャリア定着支援や働き方の見直しが求められる一方、中堅層・ベテラン層の離職は組織運営や人材確保への影響も大きく、継続就業を支える環境整備が課題となっています。

IV 目標数値及び取組内容

現状分析及び課題等を踏まえ、目標数値を下記のとおりとし、取組内容を示します。

(1) 次世代育成支援法・女性活躍推進法関係

項目	現状値（令和6年度）	目標数値
男性の育児休業取得率	57%	85%
女性の育児休業取得率	—	100%
男性職員が取得できる育児に係る特別休暇を5日以上取得する割合	71%	100%
超過勤務の上限（1か月45時間）を超えた職員	9名	0名
超過勤務の上限（年間360時間）を超えた職員	1名	0名

出産予定又は配偶者が出産予定の職員の取組

- ・ 出産予定日の5ヵ月前までには、所属長及び総務課長に申し出ます。
- ・ 利用できる制度についての理解を深め、各種制度を積極的に活用します。
- ・ 育児休業や各種制度を利用するためには周囲のサポートが必要不可欠です。日頃からコミュニケーションを取りながら、取得計画を立てるなど円滑な制度の利用に努めます。

総務課の取組

- ・ 配偶者の出産を控えた職員やその所属長に対し、育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を積極的に活用するよう働きかけます。
- ・ 育児・介護のための両立支援ハンドブック等を充実させ、各種制度の周知を図るとともに、職場全体の意識改革を推進します。
- ・ 育児休業中の職員に対して継続的な情報提供を行い、職場復帰が円滑に進むよう支援します。
- ・ 勤務時間の状況を定期的に把握し、上限時間を超えるおそれのある職員が発生した場合は早期に所属へ注意喚起を行います。
- ・ 所属と連携し、業務量の偏在を解消するための体制整備や業務見直しを進めます。

所属長の取組

- ・ 出産を控える職員の健康と安全を最優先に考え、必要に応じて職場環境の改善や業務分担の見直しを実施します。
- ・ 配偶者が出産予定の職員については、業務状況を踏まえつつ、配偶者出産休暇や育児参加休暇等を取得しやすいように声かけや雰囲気づくりを行います。
- ・ 出産を控える職員やその配偶者が、育児休業や各種休暇を安心して利用できる職場環境づくりを推進します。

- ・育児休業から復帰した職員がスムーズに職場に馴染めるよう配慮するとともに、子どもの急な体調不良時にも対応できるように、所属全体で支援体制を構築します。
- ・所属内の勤務時間の偏在を把握し、特定の職員に負荷が集中しないよう業務の平準化を図ります。

周囲の職員の取組

- ・出産予定又は配偶者が出産予定の職員への配慮の必要性を理解し、そのような職員が各種制度を利用しやすい雰囲気を作ります。
- ・育児休業復帰直後の職員が業務に慣れるようサポートします。
- ・業務量が偏っている職員がいれば声を掛け合い、チームとして協力しながら負担の平準化に努めます。

(2) 次世代育成支援法関係

項目	現状値（令和6年）	目標数値
年次休暇の平均取得日数	15.7日	16日
年次休暇5日未取得者割合	9.4%	0%

総務課の取組

- ・現状の平均取得日数を安定的に維持し、さらに計画的な取得を促すため、定期的に通知や計画表を发出します。
- ・年次休暇の取得状況や5日未取得者の実態を把握するため、必要に応じて調査を実施し、各所属長に現状を示す資料を提供します。
- ・年次休暇を取得できなかった職員については、その原因を分析し、適切な対応策を検討します。

所属長の取組

- ・現状の取得水準を維持・向上させるため、所属長自らが模範となり積極的に休暇を活用します。
- ・業務量の均等化や職場環境の整備を通じて、休暇を取得しやすい職場づくりに取り組みます。
- ・休暇取得が進んでいない職員には、個別に声を掛け、休暇取得を後押しします。

全職員の取組

- ・自分の休暇だけでなく、同僚の休暇にも配慮しながら年次休暇を計画的に利用します。
- ・休暇中の職員に業務負担が偏らないよう、お互いにフォローし合う体制を整えます。

子育て中の職員の取組

- ・子育てのために年次休暇を有効に利用します。

(3) 女性活躍推進法関係

項目	現状値（令和6年度）	目標数値
主査級の役職にある職員に占める女性職員の割合	1.4%	5%
職員に占める女性職員の割合	2.8%	4%
採用試験の受験者総数に占める女性受験者の割合	5.2%	10%

総務課の取組

- ・女性受験者の増加に向け、採用説明会・学校訪問・広報媒体において、女性消防職員の業務内容・勤務実態・キャリアパスを積極的に発信し、受験を促進します。
- ・採用試験に関する情報提供を充実させ、誰もが受験しやすい環境づくりを進めます。
- ・女性職員が安心して勤務できるよう、制服・装備・仮眠室等の職場環境の改善状況を定期的に点検し、必要に応じて改善を図ります。
- ・女性活躍推進に関する研修や啓発資料を活用し、組織全体の理解促進と意識改革を進めます。
- ・昇任試験に関する情報提供や受験相談を行い、男女問わず挑戦しやすい環境を整備します。

所属長の取組

- ・職員の能力・適性を踏まえ、男女を問わず経験を積む機会を積極的に付与します。
- ・昇任試験の受験希望者に対しては、業務調整や学習時間の確保など、誰もが受験しやすい環境づくりに努めます。
- ・女性職員が少数であることを踏まえ、相談しやすい職場づくりを推進し、必要に応じてメンター制度等の支援策を活用します。
- ・育児・介護と仕事の両立が必要な職員に対し、勤務調整や休暇取得の配慮を行い、継続的な就労を支援します。

全職員の取組

- ・女性職員が働きやすい職場環境の重要性を理解し、日常業務において協力的な体制を構築します。
- ・女性職員の意見や提案を尊重し、業務改善や職場づくりに反映させるよう努めます。
- ・性別にかかわらず、互いのキャリア形成を支え合う風土づくりに取り組みます。

女性職員本人の取組

- ・自身のキャリア形成に向け、研修や昇任試験に積極的に挑戦します。
- ・職場環境の改善に関する意見や要望を積極的に発信し、組織づくりに参画します。
- ・業務上の課題や悩みについて、所属長や総務課と適宜相談し、無理のない働き方を図ります。

IV その他の取組

その他、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の目的に基づき必要な取組を下記のとおりとします。

(1) 子育てに関する理解と共感の深化

妊娠中や出産後の職員の健康に配慮し、業務分担の見直しや休暇取得を推進します。男性の育児参加を促進するため、休暇制度の周知と環境整備を行い、特に育児休業取得を後押しします。育児中の職員には状況に応じた柔軟な配慮を行い、全職員が働きやすい職場環境を目指します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

地域の子育て活動に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツ・文化活動や子育て支援活動に積極的に参加し、やすい環境づくりに努めます。また、職場見学としての消防本部・消防署訪問を歓迎し、小中学生の理解促進に協力します。

(3) 仕事と生活の調和促進

ノー残業デーの実施、業務効率化、勤務時間管理の徹底を通じて時間外勤務を減らし、職員の負担軽減を図ります。また、計画的・連続した年次有給休暇の取得を促進し、休暇利用を推進します。さらに、介護休暇等の制度を周知し、職員が必要に応じて利用できる環境を整備します。

(4) ハラスメント防止対策

ハラスメント防止に関する研修や制度の周知を適宜行い、職員一人一人がハラスメント防止について理解しハラスメントを発生させない職場環境の整備に努めます。