

特定事業主行動計画

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3年4月1日～令和8年3月31日

甘木・朝倉消防本部

甘木・朝倉消防本部における女性職員の 活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日

甘木・朝倉消防本部 消防長

1 計画の目的

本計画では、次世代育成の推進はもとより、職員一人ひとりが、いきいきとやりがいを持ち、お互いの事情を理解し、協力し合いながら感謝の気持ちを持って充実した職業生活と家庭生活双方を送れる職場環境の形成を目的としています。

また、女性の職業生活における活躍の推進のため、女性の個性と能力が十分に発揮される環境を構築し、キャリア形成を積極的に推進することで、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすることを目的としています。

甘木・朝倉消防本部では、平成28年に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」（以下「第1期計画」という。）を策定し、女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取組を進めているところです。

令和3年3月31日をもって第1期計画の計画期間が満了することから「特定事業主行動計画 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」（以下「第2期計画」という。）を新たに策定することとなりました。第2期計画では、第1期の目標数値や取組を見直しつつ、男性・女性を問わず働きやすく、活躍できる充実した職業生活と家庭生活の双方を実現させるため引続き取組を進めていきます。

2 計画の位置づけ

甘木・朝倉消防本部（以下「当本部」という。）における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法及び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条に基づく特定事業主行動計画である。

3 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、計画期間中に改正の必要が生じたときには、適宜見直しを行います。

4 計画の対象者

本計画は、当本部の常勤職員及び会計年度任用職員を対象とします。

5 取組みの推進に向けた体制整備状況

(1) 推進組織表

組 織	担当者	役 割
推進委員会		課題の抽出、改善策の検討
推進管理者	総務課長	職場内における取組の進捗状況の把握
推進員	各所属長	所属内における取組の推進
推進員補助者	課長補佐 係長	推進員の取組みを所属部署で補助
作業部会 (事務局)	総務課人事係	次世代育成、女性活躍に関する全体事業の推進

- (2) 当本部では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本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い、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立します。
- (3) 当本部は、女性職員の活躍推進について、その意義を十分に理解するとともに、自らの責務として各種の施策を実施します。
- (4) 当本部職員に対して研修等により女性活躍推進について理解を深めるように取組を行います。

6 第1期計画の取組状況

(1) 女性消防吏員の活躍の推進のための取組について

ア **数値目標**：平成30年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成27年度の実績（1人）より5人引き上げ、受験者総数に占める女性割合を10%以上にする。

	職員採用試験受験者数			女性割合（%）
	男性	女性	合計	
平成28年度	39名	1名	40名	2.5%
平成29年度	42名	1名	43名	2.3%
平成30年度	62名	2名	64名	3.1%
令和元年度	66名	7名	73名	9.6%
令和2年度	21名	0名	21名	0%

- ・女性の受験者数増加のため、管内の学校を訪問し職員採用試験案内を実施している。
- ・平成28年度から令和元年度までは女性受験者数が段階的に増加していたが、令和2年度には減少に転じた。
- ・目標達成のためには、今後はSNS等を積極的に活用し、当消防本部の広報活動を幅広く実施していく必要がある。

イ **数値目標**：平成30年度までに、女性の消防吏員を採用し、職員の女性割合を、平成28年度の実績（0%）より2%引き上げ、更に10年後には5%以上にする。

	職員数	うち女性職員	女性割合（%）
平成28年度	120名	0名	0%
平成29年度	119名	0名	0%
平成30年度	122名	0名	0%
令和元年度	120名	1名	0.8%
令和2年度	110名	1名	0.9%

- ・令和元年度に当本部初となる女性職員を1名採用しており、消防職員に占める女性職員の割合（令和2年度時点）は、0.9%となっている。
- ・目標達成のためには、優秀な人材に多く受験してもらう必要があることから、今後は、SNS等を活用し有効な広報活動について検討を行う必要がある。

7 第2期組織目標と取組

(1) 子育て支援に関する職員の勤務環境の整備事項

《目標①》

職員が育児休業を希望し、取得した職員の割合を100%にする。

《目標②》

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得を希望し、
取得した職員の割合を100%にする。

※ 当本部における男性職員の育児休業取得実績はないため、制度の周知を図るとともに、取得推進を図ります。

ア 総務課人事係から次世代育成・子育て支援に関する各種制度に関する情報を発信し、取組に対する関心を高めます。また、職員に対して休暇制度に関する研修を実施します。

イ 総務課人事係は、出産・子育てに関する休暇を取得中の職員が円滑に職場復帰出来る方法について検討します。

ウ 推進員、推進員補助者は、所属職員が出産・子育てに関する休暇を取得しやすいように適宜、事務分担等を見直します。

エ 推進員、推進員補助者は、子が生まれる予定の職員の休暇取得計画を確認し、必要に応じてアドバイスをを行います。

(2) 働きやすい職場環境を作るための取組事項

《目標③》

正規職員の時間外勤務時間数を令和元年度実績から10%削減する。

《目標④》

年次有給休暇取得日数が5日未満の職員割合を0%にする。

ア 推進員、推進員補助者は、所属職員の業務進捗状況を把握し、業務の平準化に努めます。また、定時退庁日を定め、緊急の場合を除き定時退庁を促します。

イ 推進員、推進員補助者は、適正な業務管理を徹底するため、所属の業務内容を精査し、見直しを図ります。また、毎日勤務者の時間外勤務の必要性を検討します。

ウ 推進員、推進員補助者、総務課人事係は、業務内容を精査し、職員の働き方の見直しと事務の効率化を図ります。

エ 推進員、推進員補助者は、休暇を取得しやすい雰囲気作りに努め、所属職員の休暇取得状況を把握し、計画的な取得を促します。

オ 毎日勤務者は、ゴールデンウィークや年末年始及び夏季休暇と年次有給休暇の組み合わせによる連続休暇の取得推進に努めます。交代制勤務者は、最低人員を考慮し、できる限り年次有給休暇の取得推進に努めます。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

《目標⑤》

年度毎の採用試験受験者における女性の割合を10%以上にする。

《目標⑥》

職員における女性割合を5%以上にする。

ア 総務課人事係は、多くの女性に職業選択するうえで、消防を選択肢の一つに含めてもらえるように説明会や広報を積極的に行い、これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件を含め、消防の仕事の魅力について積極的にPR活動を行います。

イ 消防本部・消防署において、女性専用施設（トイレ、浴室、仮眠室等）のハード面の整備を計画的に実施する。また、女性職員にも快適な職場環境となるよう職場環境改善のための検討の場を設置します。

ウ 女性職員の活躍を推進することで多様な視点でものごとを捉える組織風土を形成し多様なニーズに対応できる柔軟性を持った組織作りに努めます。

エ 推進員は、セクシュアルハラスメント等の防止に向けて、良好な職場環境の確保に努め、必要に応じて女性職員と面談を行い、取組効果及び行動計画の浸透状況を把握し、環境改善を図ります。

8 女性の職業選択に資する情報の公表

当本部は、毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組の実施状況や目標に対する実績について、広報紙やホームページ等への掲載により公表します。

女性の職業選択に資する情報

①女性職員の採用割合	②採用試験の受験者の女性割合	③職員の女性割合	④勤続勤務年数の男女差		⑤約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合		⑥男女別の育児休業取得率		⑦男性の配偶者出産休暇取得率	⑧超過勤務の状況（月平均）
			男性	女性	男性	女性	男性	女性		常勤職員
0.0%	0.0%	2.7%	17.3年	2.7年	100%	-	66.7%	0%	91.7%	7.8時間

⑨超過勤務の状況（月平均）	⑩年次有給休暇取得率	⑪管理職の女性割合	⑫各役職段階の職員の女性割合		⑬中途採用の男女実績		データの時点	公表日
会計年度任用職員			係長職	課長補佐職	男性	女性		
-	56.2%	-	-	-	-	-	①②令和7年度採用者 ③④⑤⑪⑫令和7年4月1日現在 ⑥⑦令和6年度実績 ⑧⑨⑩⑬令和6年度実績	令和7年7月