

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画



令和2年4月

塩釜地区消防事務組合

平成 30 年 4 月 1 日策定

令和 2 年 4 月 1 日※時点修正

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

塩釜地区消防事務組合管理者

塩釜地区消防事務組合消防本部消防長

平成 17 年 4 月に時限立法として施行された次世代育成支援対策推進法に基づく 10 年間の集中的・計画的な取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要です。

また、女性の職業環境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。）が成立したことにより、働く場面で活躍したいという希望をもつ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、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 15 条に基づき塩釜地区消防事務組合管理者及び塩釜地区消防事務組合消防本部消防長により策定したものが、塩釜地区消防事務組合（以下「本組合」という。）における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）です。

I 目的

「次世代育成支援対策推進法」の有効時限が平成 37 年（令和 7 年）3 月 31 日まで延長されたことに伴い、引続き労働者の仕事と子育ての両立のための行動計画の策定及び子育て中の職員を取り巻く環境の向上に取り組んでいきます。

また、平成 38 年（令和 8 年）3 月 31 日までの 10 年間、時限立法として施行された女性活躍推進法第 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繋げていくことを目的とします。

II 計画期間

本計画は、平成 30 年 4 月 1 日から平成 38（令和 8 年）年 3 月 31 日までの 8 年間の計画期間とし、概ね 3 年毎に社会情勢の変化に対応するため見直しをするものです。

III 計画の対象

本計画は、塩釜地区消防事務組合の職員を対象としています。

IV 計画の推進体制

この計画に掲げる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推進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、本計画の進捗状況を年度ごとに把握し、点検及び評価を行い、計画の進行管理を行う。また、必要に応じて職員に対しアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

2 職員に対する研修・情報提供等

各任命権者は、変計画を効率的に推進するため、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。

4 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、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、本計画の策定・変更及び取組みの実施状況等を点検・評価し公表します。

V 現状の把握、分析及び目標設定

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、また、女性活躍推進法第15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、塩釜地区消防事務組合管理者及び塩釜地区消防事務組合消防本部消防長が女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、それぞれの項目について目標を設定しました。

1 育児休業及び育児休暇等の取得状況<<令和元年度>>

(1) 男女別の育児休業取得率

令和元年度		令和元年度中に新たに取得対象となった職員 (A)	令和元年度中の実取得数 (B)	取得率 (B÷A)
消防職	男性職員	9名	0名	0名
	女性職員	0名	0名	0名

※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る期間

(2) 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

令和元年度		取得対象者 (A)	取得者数 (B)	取得率 (B÷A)
消防職	出産休暇	9名	9名	100%
	育児休暇	9名	0名	0名

※出産休暇=配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※育児休暇=妻の産前産後期間中に、出産にかかる子を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

<現状・課題>

令和元年度において育児休業取得対象者となった職員9名のうち育児休業を取得した職員は0名でした。また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は100%と高いものの、育児参加のための休暇取得は0%でした。

このことについては、消防職という職業柄、消防職員としての強い責任感や使命感が影響していること、男性の割合が多い現状である故に、育児休業や育児等に関する休暇を取得するという考えが根付いていないことが要因ではないかと考えます。

〈方向性〉

育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度等、各種制度に関して積極的に情報提供し、制度の周知徹底を図ります。また、所属長に対して各種制度の運用状況等の情報提供を行い、職員への積極的な制度の利用を促す等、職場内の意識改善を進め、男性職員も諸制度を活用しやすい環境づくりを行います。

具体的な取組み及び目標については下記のとおりとします。

○妊娠中及び子育て中の職員への対応及び目標

- ①母体保護及び母体健康管理の観点から設けられている特別休暇制度等について周知を図ります。
- ②妊娠中の職員に対しては、希望に応じて勤務体制の見直しを行う等、職員の負担の軽減に努めると共に、原則として超過勤務を命じないこととします。
- ③育児休暇手当、産前産後に係る共済負担金の免除等、各種請求方法について周知を図ります。

目標

○妊娠中の女性職員に係る各種特別休暇の利用促進を図り、職員の仕事と子育ての両立支援に努めます。

○妊娠中又は子育て中の職員に対する勤務体制の見直しについては、職員の意向を確認しながら、持てる能力を発揮することができる職場づくりに努めます。

○配偶者等が妊娠中及び子育て中の職員への対応及び目標

- ①子どもの出生時における職員の特別休暇制度の周知を図り、当該特別休暇や同期間の前後における年次有給休暇の取得を促進します。
- ②育児休業・部分休業・育児短時間勤務体制の周知
次のとおり各種制度に関する資料作成等、積極的に情報提供し制度の周知徹底を図ります。
 - ア 妊娠を申し出た職員に対する個別説明と相談
 - イ 男性職員の育児休業等の取得の促進
 - ウ 育児休業等の取得手続き等の周知

③各種制度を活用しやすい職場環境の醸成

次のとおり制度の周知徹底と職場の意識改革を行い、諸制度を活用しやすい環境づくりを行います。

ア 各制度の対象となる年齢の子を養育する男性諸君を対象に、既存の制度等を利用した育児への参加を推進します。

イ 制度活用の申出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から業務配分の適正管理に努めます。

ウ 所属長が率先して各種制度の理解に努め、職場内の意識改革を行います。

④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

所属長は、育児休業中の職員に対し、概ね四半期ごとに休業期間中の広報誌等関係情報の提供等、職員の職場復帰に向けた支援に努めます。

⑤育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

所属長は、人員配置や業務分担の見直し等によっても育児休業等を取得中の職員の業務を遂行するのが困難な場合は、任命権者に対して人員配置上の対応を要請し、任命権者はその対応に努めます。

目標

◎実施時期は平成 30 年度からとし、目標の平成 37 年度（令和 7 年度）までに配偶者出産休暇の取得率 100%を目指します。

◎育児休業等の取得率を目標年度の平成 37 年度（令和 7 年度）までに
男性職員 3%の取得を、
女性職員 100%の取得率維持を目指します。

2 女性職員の割合

(1) 女性職員の採用割合

職員 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2年度	0名	8名	8名	0%
令和元年度	0名	6名	6名	0%
平成30年度	0名	6名	6名	0%

(2) 年度別採用試験の受験者数

職員 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)	
令和元年度	2名	69名	71名	3%
平成30年度	4名	66名	70名	6%
平成29年度	0名	64名	64名	0%

(3) 全職員に占める女性職員の割合

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	8名	209名	217名	3.7%
事務職	0名	5名	5名	0%
合計	8名	214名	222名	3.6%

(4) 管理職の女性割合

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	0名	21名	21名	0%
事務職	0名	0名	0名	0%

(5) 階級別の女性割合（平成 31 年 4 月 1 日）

階級 年代		消防士	消防士長	消防司令補	消防司令	消防司令長	消防監	消防正監
		10代	男性職員 55名	11名				
20代	女性職員 2名	3名						
30代	男性職員 6名	26名	23名					
	女性職員		2名					
40代	男性職員		31名	14名				
	女性職員			1名				
50代	男性職員		3名	19名	6名	4名	1名	
	女性職員							
合計		63名	50名	59名	34名	6名	4名	1名
合計（女性職員）		2名	3名	2名	1名			
女性職員の割合		3.2%	6%	3.4%	2.9%			
男女別職員 数における 割合	男性 209名	29.1%	23%	26.8%	15.8%	2.9%	1.9%	0.5%
	女性 8名	25%	25%	37.5%	12.5%			

〈現状・課題〉

本組合における直近3カ年（H30、R1、R2）の採用状況については、男性20名に対し、女性0名となっています。女性受験者数を見ますと、全受験者に占める女性の割合は3%となっています。平成30年度からは半減したものの、それ以前に比べると増加傾向となっています。

これは学校説明会等での女性職員の活躍状況の紹介や女性職員の募集について発信してきたことが受験者増加に繋がっているものと考えられます。

また、管理職の女性割合を見ますと、女性職員の平均年齢が31歳と若いこともあり現時点では0%ですが、階級別で見ると、20代の消防士長の職員が2名、30代の消防司令補の職員が2名、40代の消防司令の職員が1名となっており、男女別職員数の割合では男性職員の割合を上回る若しくは同程度であり、職員の能力に応じて適正に評価されていることがわかります。

〈方向性〉

本組合における女性職員の割合は平成 31 年 4 月 1 日 3.6%となっており、総務省消防庁が平成 38 年度（令和 8 年度）当初までに目標値として定める数値（5%）に比較的近い位置にあります。

また、消防庁舎更新に合わせ仮眠室等の施設を含めた女性職員の受け入れ体制を整え女性職員が活躍できる施設の整備を進めております。

また、職員採用募集時や学校説明会等の際に女性職員の活躍状況について説明し、「女性消防吏員」への関心を高めてもらい、また、各構成市町の広報誌へ女性職員の活躍状況や募集について掲載するなど、男性の職場というイメージを変えていき、多くの方に消防という仕事を身近に感じてもらえるよう啓発活動を行って参ります。

○女性職員の活躍推進に向けた目標

平成 37 年度（令和 7 年度）に向けて以下の目標を設定し、女性が活躍できる環境を整えていきたいと思っております。

目標

- ◎ 女性消防職受験者の割合を平成 29 年度実績（0%）から平成 37 年度までに 5%にします。
- ◎ 女性消防職員の割合を平成 29 年度実績（3.6%）から平成 38 年度当初までに 5%にします。
- ◎ 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ります。

VI その他の職場環境の整備事項

1 超過勤務の縮減

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員の超過勤務を制限する。
- (2) 所属長は、経常的業務の事務処理について、簡素合理化を図り効率的事務の執行による超過勤務の縮減に努めます。
- (3) 所属長は、超過勤務の多い係からヒアリングを実施し、超過勤務縮減の阻害要因となっている事項について、調査し改善を図ります。

2 年次有給休暇等の促進

- (1) 所属長は、所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の低い職員については、計画的な取得を指導します。
- (2) 所属長は、所属職員が次のような場合に連続休暇を取得できるように環境を整備するとともに、取得の促進に努めます。
 - ア 休日とその前後の曜日を組み合わせた年次有給休暇の取得
 - イ 国民の祝日や代休日と組み合わせた年次有給休暇の取得
 - ウ 勤続10周年等の節目に連続休暇の取得（メモリアル休暇）
 - エ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇
 - オ ゴールデンウィークやお盆期間中における公式会議の自粛
- (3) 子どもの看護を行うための特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が気兼ねなく取得できる職場環境の醸成を図ります。