

「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」に関する

特定事業主行動計画

羽島郡広域連合消防本部

令和 8 年 7 月

【 目 次 】

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
3	計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容・・・・・・・・	1
	（1）男性職員の子育て目的の休暇及び女性・男性職員の育児休業の取得促進・・・・・・・・	1
	・配偶者出産休暇・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	・育児参加休暇・・・・・・・・・・・・・・・・	2
	・男女別の育児休業・・・・・・・・・・・・・・・・	2～3
	（2）年次休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・	4
	（3）超過勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・	4～5
	（4）女性消防吏員の採用と応募人数の推進・・・・・・・・	5～6
5	おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6

1 はじめに

羽島郡広域連合消防本部における育児両立支援を目的とする「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）第20条と女性が働きやすく活躍しやすい職場づくりを目的とする「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条に基づき、羽島郡広域連合消防本部が策定した「特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）です。

2 計画期間

本計画は、令和8年7月1日から令和13年6月30日までの5年間とします。

※「次世代育成支援対策推進法」は令和6年度まで、「女性活躍推進法」は令和7年度までの時限立法でしたが、今回の改正で各々10年間延長されました。

3 計画の推進体制

本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を行います。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

仕事と家庭の両立支援を図り、次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍を推進するため、下記のような取り組みを行い、目標達成を目指します。

（1）男性職員の子育て目的の休暇及び女性・男性職員の育児休業の取得促進

配偶者出産休暇取得率は高い水準であるのに対し、育児参加休暇や育児休業取得率が極めて低いのが現状です。男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるため、男女問わず職員の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の趣旨や内容の周知、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進める必要があると考えています。

・配偶者出産休暇

(配偶者の出産に係る入院等の日から出産の日以降2週間までの間における2日の範囲内で取得可能)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象者数	1人	5人	1人	5人	4人
取得者数	1人	5人	1人	4人	4人
取得率	100%	100%	100%	80%	100%

・育児参加休暇

(配偶者の出産予定日の6週間〈多胎妊娠は14週間〉前から出産の日以降1年までの間における5日間の範囲内で取得可能)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象者数	1人	5人	1人	5人	4人
取得者数	0人	3人	0人	0人	0人
取得率	0%	60%	0%	0%	0%

・男女別の育児休業

(育児休業：子の3歳の誕生日の前日まで取得可能)

(産後パパ育休：子の出生の日以降57日間の範囲内で取得可能)

「女性職員」(産後8週以降、取得可能)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象者数	—	—	0人	0人	0人
取得者数	—	—	—	—	—
取得率	—	—	—	—	—

「男性職員」(出生日以降、取得可能)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象者数	1人	5人	1人	5人	4人
取得者数	0人	0人	1人	0人	0人
取得率	0%	0%	100%	0%	0%

※「育児休業」とは、「産後パパ育休」含む。

※「対象者」とは、その年度に新たに取得可能となった人数を指す。

※「育児休業」が取得可能となった年度と違う別の年度で取得する場合や年度をまたいでの育児休業もあるため、取得率が100%を超える場合などがある。

数値目標

- 配偶者出産休暇2日の取得率を100%とする。
- 育児参加休暇5日の取得率を100%とする。
- 育児休業の取得率を女性職員100%、男性職員については、所属長が業務の見直し等の環境整備を行い取得促進に努め、令和12年までに2週間以上の取得率を85%とする。

取組内容

① 制度の周知による取得促進

「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」及び「育児休業」の制度を周知し、取得の促進を図る。配偶者出産休暇、育児参加休暇は1時間単位で取得でき、育児休業は長期のイメージがあるが、短期取得も可能なため、全職員に周知することにより、意識改革する必要がある。

② 取得しやすい環境づくり

各所属において業務を調整し、また対象となる職員も各所属長に連絡することにより、休暇取得がしやすく、安心して子育てできる環境づくりに努める。

③ 男性職員の確実な把握

所属長及び総務課において、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人プライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握する。

④ 質問・相談窓口の設定

総務課において、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口を設置する。

(2) 年次休暇の取得促進

令和3年度から令和7年度の年次休暇の平均取得日数は約11日である。特に隔日勤務者は、必要人数を確保しなければならず、個人の都合や仕事の進め方だけでは、年次休暇を取得することは容易ではないため、職場全体で計画的な取得に努める必要がある。

・年次休暇

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数	7.7日	9.9日	11.5日	11.6日	13.4日
取得率	38.5%	49.5%	57.5%	58.0%	67.0%

※「取得率」は、1人当たり与えられている年間20日間の年次休暇日数に対しての割合を指す。

数値目標

●年次休暇の取得が年5日未満の職員を0人とする。

●年次休暇平均取得日数を12日以上とする。

取組内容

① 年次休暇の取得促進

特に日勤者と違い隔日勤務者は、最低確保人員の制限があるため職員間でよく話し合い、平等で計画的に年次休暇を取得できる雰囲気づくりを職員一人ひとりが心掛ける。

② 職員の心身の安定に資する休暇取得の推進

職員が心身の疲労を回復し、安定した状態で業務に従事できるよう、休日等を活用した休暇取得を進める。

③ 女性の特性の理解

女性職員における健康上の特性について、プライバシー保護を最重視するなど柔軟な対応に努め、組織全体で理解を深める。

(3) 超過勤務の縮減

多種多様化する住民ニーズや高度化する消防活動への対応など、今後も仕事量は増加することが見込まれる。一定の時間外勤務が生じることはやむを得ないことであるが、恒常的な超過勤務は、家庭や子育てへ参加

する時間を減らすだけでなく、職員の健康にも影響を与えることが懸念されるため、超過勤務の縮減は重要な課題となる。

	年間時間数	のべ支給職員数	月平均時間
令和3年度	4, 577時間	666人	6.9時間
令和4年度	5, 250時間	744人	7.1時間
令和5年度	6, 660時間	684人	9.6時間
令和6年度	6, 399時間	684人	9.4時間
令和7年度	5, 622時間	653人	8.6時間

数値目標

- 超過勤務の月平均時間を10時間とする。

取組内容

① 事務の合理化の推進

事業の実施、書類の作成は、目的、必要性、完成度を十分検討して進める。

② 超過勤務の縮減のための検討

各所属長は年間の事務量を把握し、計画的な事業の推進や課署内の事務分担の見直しにより、超過勤務の縮減や平準化を図る。

③ ICT活用による事務の負担軽減

ICT（情報通信技術）を活用した業務効率化を推進し、文書管理・申請手続・点検業務等のデジタル化を進めることで、職員の事務負担を軽減し、働きやすい職場環境を整備する。

（４）女性消防吏員の採用と応募人数の推進

総務省消防庁は女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げること、5年後（令和13年度）までに採用者に占める女性の比率を10%以上とする目標を掲げているが、当本部の女性消防吏員は令和8年度現在3名のみで全体の約3.8%であり、令和7年4月1日現在の全国平均と同じである。今後は応募人数を上げることを念頭に計画し、更なる女性消防吏員の採用に尽力することが必要である。

	採用試験応募者		採用試験内定者	
	男性	女性	男性	女性
令和３年度	—	—	—	—
令和４年度	９９人	１５人	１人	２人
令和５年度	９４人	０人	１人	０人
令和６年度	７０人	５人	４人	１人
令和７年度	５０人	０人	４人	０人

※令和３年度採用試験実施していません。

数値目標

- 将来的な女性消防吏員の採用割合１０％程度を最終目標とし、まずは令和１３年度までに５％以上の女性消防吏員を採用する。
- 令和１３年度までに新規採用者のうち女性比率１０％以上とする。
- 令和１３年度までに女性応募者数を応募者全体の１０％以上とする。

取組内容

① 各種学校、大学等への広報活動の推進

消防に興味を持ってもらうため、近隣の各種学校、大学等に積極的な広報活動を行う。また、ＳＮＳ等を積極的に利用して、当消防本部に興味を持ってもらえるようなＰＲ活動を加速させていく。

② 就職説明会の参加や企画

消防を志願する女性に受験を呼びかけるため、他機関、学校主催の就職説明会に参加し、当消防本部からも積極的に女性限定の就職説明会などを企画・実行する。

５ おわりに

本計画は、羽島郡広域連合消防本部全体で推進していかなければなりません。そのため、計画の進捗状況を管理・把握し、計画の一層の推進を図るとともに、適宜、見直し検討を行います。

なお、本計画の実施にあたっては、職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的かつ積極的に取り組むことが重要です。そして、全ての職員が安心して働き続けられる職場づくりに、より一層取り組んでいきます。