

「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」に基づく
特定事業主行動計画（後半部）

仙南地域広域行政事務組合消防本部

令和4年4月 改訂

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれて育てられる環境の整備を図るために平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定される一方、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されるように活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

当消防本部では、これらの2つの法律に基づき、平成30年に「特定事業主行動計画」を策定し、令和4年3月31日までの期間を前半部と位置付けて、取組を進めてまいりました。

後半部の策定にあたり、前半部の目標値や取組みなど、基本的な方向性は継続しつつ、前半部計画の目的でもある「女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進」に加え、「職員一人ひとりが互いに尊重しあい、より活躍できる職場環境づくり」を実現できるよう引き続き取組を進めて参りたいと思います。

令和4年4月

仙南地域広域行政事務組合 消防長

1 計画期間

後半部計画の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とします。次世代法の期限は令和6年度まで、女性活躍推進法の期限は令和7年度までの時限立法となっていることから令和7年度までに目標達成に向けた取組みを実施いたします。

2 推進体制

継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、必要に応じ職員に意見を求めながら、消防本部管理課において本計画の推進状況の把握、課題の検討、見直しを行ってまいります。なお、毎年度の推進状況については、年に1回ホームページ等において公表します。

3 第1期計画（平成30年から令和3年度）の振り返り

①総消防職員数に対する女性吏員の割合(数値目標5%以上)

	総数	うち女性吏員	女性吏員の割合
平成30年度	215人	7人	3.25%
令和元年度	232人	7人	3.02%
令和2年度	235人	7人	2.98%
令和3年度	231人	7人	3.03%

- ・総務省消防庁が掲げる女性吏員の比率を5%以上とする目標に近づけられるよう取組みを行ってまいりましたが、消防職員に占める女性吏員の割合(令和3年度時点)は3.03%となっている。
- ・目標達成のため、優秀な人材に多く受験してもらう必要があることから、各種媒体や説明会等において積極的にPRを行なっていく必要がある。

②採用試験における女性の受験者数割合

	受験者数	うち女性の人数	女性の割合
平成30年	39	1	2.5%
令和元年度	22	0	0%
令和2年度	63	5	7.9%
令和3年度	25	1	4.0%

- ・管内の学校等に採用案内を配布する時など、女性吏員の活躍や職域拡大が図られて

いる状況を説明。

- ・令和2年度の女性受験者数は増となったものの、今後はSNS等を積極的に活用し、消防の仕事と魅力を、より積極的にPRしていく必要がある。

③超過勤務の状況(1人あたりの時間外勤務(時間/月))

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
男性吏員	13.8時間	15.1時間	10.6時間	10.0時間
女性吏員	10.2時間	12.6時間	11.1時間	9.7時間

・時間外勤務を減らす取り組みとして、業務分担の見直しや効率的な事務執行など、所属ごとの特性把握に努めながら取り組んで参りました。

結果、年々改善していることが見受けられるものの、特定の職員に業務が偏っている現状も見受けられ、更なる改善に取り組む必要があります。

④年次休暇取得状況(1人あたりの取得日数)

勤務種別	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
隔日勤務	8.7日	10.6日	11.0日	11.1日
毎日勤務	5.1日	5.2日	9.2日	8.5日

・年次有給休暇の取得促進については、職場全体で年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでおりましたが、令和3年度の平均取得日数は10.6日となっており、今後も年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいく必要があります。

4 後半部の具体的な実施内容

①女性職員の活躍推進に向けた数値目標及び目標に対する取組

ア 令和7年度までに女性吏員の比率目標5%以上とするよう、女性消防吏員の声をパンフレット、ホームページ等で広報し、女性が活躍できる職場であることのPRを行います。

イ 大学、高等学校、専門学校等への採用説明時、女性職員の活躍を紹介するなど、職員採用試験における女性受検者の拡大を図ります。

数値目標：

○令和7年度までに採用試験における女性受検者の割合を5%以上にする。

【参考】令和3年度女性受検者割合 4%

○令和7年度までに女性職員の割合を5%以上にする。

【参考】令和3年度女性職員割合 3.46%

②妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて女性職員の健康を適切に確保するため、特別休暇等の制度や経済的支援措置について周知徹底を図るとともに、時間外勤務の制限、業務分担の見直しなど、職員の負担となることのないよう配慮します。

③育児休業等を取得しやすい環境整備等

ア 育児休業等に関する資料を配布するなど、制度の周知及び育児休業等の取得手続き、経済的な支援等の情報提供を図り育児休業の取得を促進します。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、復職時OJT研修等の支援を行うなど、職場全体で支援していきます。

ウ 子を養育する職員で非常招集に応じることが困難である者は、あらかじめ所属長との面談を行ない、非常招集を免除する等の必要な措置を講じるよう努めます。

数値目標：

○女性の育児休業等の取得率100%、男性の育児休業の取得率20%以上に
にする。

【参考】令和3年中の育児休業取得率：女性100%、男性11.1%

④男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、子どもの出生時などに必要な手続きや休暇制度について周知します。また、育児参加休暇や育児休業など、男性職員が子育てにかかる制度が取得できるよう職場全体で支援し、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

⑤時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の縮減のため、各職員が業務の効率的な遂行及び事務の簡素合理化に努めます。

イ 時間外勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行うなど、時間外勤務縮減のための意識啓発を行います。

ウ 毎日勤務者がいる所属においては、定期的に時間外勤務を制限する「ノー残業デー」を設定し、定時退庁を推進します。

数値目標：

○超過勤務時間を月平均10時間以内にする。

【参考】令和3年度超過勤務時間（月平均） 男性 10.0時間、女性 9.7時間

⑥年次有給休暇の取得促進

ア 所属長は、定期的に休暇の取得促進を行うなど、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

イ 週休日や休日とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

ウ 所属ごとの取得状況の確認を行い、各所属の事務処理において相互応援ができる体制を整備し、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう努めます。

数値目標：

○年間20日間の年次有給休暇のうち、職員一人当たりの取得日数14日の達成に努めます。

【参考】令和3年中の年次有給休暇取得率 隔日勤務者11.1日、毎日勤務者8.5日

5 その他の取り組み

①女性消防吏員の職域の拡大

法令の規定により、女性一般の就業が制限される業務（重量物及び有毒ガス）を除くほか、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性職員の携わる職務や職域の拡充に努めます。また、将来の女性管理職への積極的な登用に向け、高いスキルを身に付ける機会を提供します。

②施設・装備の改善

現在、消防本部及び消防署内に女性専用のトイレ、浴室及び仮眠室の整備が完了しておりますが、女性消防吏員の意見や要望を十分に聴きながら、施設の維持管理、装備の軽量化等の検討を進めていきます。

③子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。また、社会科見学としての消防本部・消防署、出張所訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。

④ハラスメント対策

セクシャルハラスメントを含む職場でのハラスメント等を撲滅するための研修を実施するとともに、既に設置しているハラスメント相談窓口やハラスメント防止等の内部規程について職員へ周知徹底をするなど、良好な職場づくりを目指します。