

次世代育成支援・女性活躍推進
特定事業主行動計画

令和3年3月

釜石大槌地区行政事務組合

目 次

I	はじめに	1
1.	計画の目的	1
2.	計画の期間	1
3.	計画の推進体制	1
II	女性の活躍に関する具体的な取り組み	2
1.	現状と課題	2
2.	女性職員の割合の拡大	3
3.	女性職員の登用の推進	4
4.	職場生活と家庭生活の両立	4
III	次世代育成支援に関する具体的な取り組み	5
1.	現状と課題	5
2.	働きやすい職場環境の創出	6
3.	育児に係る休暇の取得の推進	7
4.	時間外勤務の縮減	7
5.	その他の支援策	7

I 総論

1. 計画の目的

急速に進む少子高齢化の流れを変えるとともに、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に向けて取り組むため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

さらに、平成 26 年 4 月には「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法」等の一部が改正され、同年 11 月には「行動計画策定指針」が示されました。

一方、育児や介護などの面から女性の就業率が高まらないばかりでなく、女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっていることから、働くことを希望する女性はその希望に応じた働き方を実現できるようにするため、平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する支援対策推進法」が成立し、同年 11 月には「行動計画策定指針」が示されました。

この計画は、職員が仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を確保し、子育てしながら働きやすいと実感できる職場にすると同時に、女性の個性と能力が十分に発揮できるような環境づくりに取り組むことを目的に策定するものです。

2. 計画の期間

当初の計画期間（平成 28 年度から令和 2 年度まで）であった 5 か年が経過しましたが、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 か年を第 2 期計画期間として取り組みます。

また、計画期間内に必要な調査等を行い計画の成果や問題点などを確認しながら、適宜見直しを行うものとします。

3. 計画の推進体制

この計画が実効性あるものとするため、特定事業主行動計画推進委員会を組織（事務局：事務局総務課）して、年度ごとの計画の実施状況を進行管理するとともに、数値目標の達成状況の点検評価を行います。また、各職域では次世代育成支援及び女性活躍推進に関する情報を把握し適時に職員に対して周知を図ると同時に、必要に応じて職員研修等の機会を設けながら計画を推進するものとします。

加えて、女性職員の割合や職員 1 人当たりの超過勤務時間、年次有給休暇や育児休業の取得状況などについて把握し、これらの情報を公表するものとします。

Ⅱ 女性の活躍に関する具体的な取り組み

1. 現状と課題

釜石大槌地区行政事務組合では、東日本大震災津波によって全壊した釜石消防署が平成26年4月、大槌消防署は平成28年3月から新築移転し、供用を開始しました。令和元年度において、1人の女性消防職員を採用しました。今後、女性消防職員の増員とともに、女性消防職員の就労環境の更なる充実が課題となっております。

一方、県内の消防本部では女性消防職員の採用が進み、未だ採用されていないのは、陸前高田市消防本部、二戸地区消防本部のみとなっております。

(令和2年4月1日時点)

消防本部名	消防職員数	うち女性消防職員	左の割合
盛岡地区広域消防組合消防本部	580人	13人	2.2%
宮古地区広域行政事務組合消防本部	201人	5人	2.5%
一関市消防本部	220人	5人	2.3%
釜石大槌地区行政事務組合	108人	1人	0.9%
奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部	170人	9人	5.3%
久慈広域連合消防本部	143人	1人	0.7%
花巻市消防本部	146人	7人	2.0%
北上地区消防組合消防本部	139人	5人	4.8%
大船渡地区消防組合消防本部	93人	2人	2.2%
遠野市消防本部	49人	1人	0.2%
陸前高田市消防本部	34人	0人	—
二戸地区消防本部	115人	0人	—

きめ細かな対応などの観点からも女性の採用が全国的に求められております。

また、消防職員定数については、職員の長期研修及び県への職員派遣などによる慢性的な人員不足によって、最低人員での稼働日が多く続いていることや、消防団員数の減少による地域消防力低下への懸念や、職員採用の平準化を図ることなどが課題とされてきました。加えて、女性消防職員増員による妊娠や出産を起因とした休暇等の取得が今後見込まれることなどを踏まえ、令和3年度から職員定数を108人から115人に改定し、計画的に実員数を増員して各課題を解決することとしています。

他方、事務局における女性職員は1人（主査職）で、全職員（4人うち部長職1人、課長補佐職1人、係長職1人）に対する割合は、25%となっております。

(令和2年度職員採用試験と結果)

区分	受験者数 ①	女性受験 者申込数 ②	女性受験 者割合 ②/①	合格者数 ③	左のうち、 女性数 ③	女性採用 合格率 ④ / ③
事務職	—	—	—	—	—	—
消防職	8人	1人	12.5%	1人	1人	100%

当組合の令和元年における年次有給休暇の目標値14日うち、事務局の取得率は50%で、消防本部の平均取得率は50%となっており取得率が未だに低いため、休暇を取得しやすい職場環境づくりと、勤務の効率化が求められています。

(令和元年度の実績)

区 分	職員数	年次休暇14日 取得達成人数	達成率	夏季休暇5日 取得達成人数	達成率
事務局	4人	2人中 1人	50.0%	4人中 3人	75%
消防本部	107人	102人中 51人	50.0%	101人中 101人	100%

※達成人数は、職員数のうち新採用・派遣職員を除いた対象者で算定。

2. 女性職員の割合の拡大

(1) 女性消防職員の新規採用等

当組合では、職員採用にあたり高等学校等に出向いて説明しているほか、周知用ポスターやホームページに「男性・女性消防職員採用」と明示しています。今後も、高等学校等で説明会を開くなど周知を拡大し女性消防職員の増員を目指すと同時に、女性ならではの個性や能力が十分に発揮できるよう、その配属先についても留意します。

《数値目標》

- ① 令和7年度までに女性消防職員3名の採用を目指します。
- ② 事務局においては、現在の女性職員の割合(25%)を維持します。

3. 女性職員の登用の推進

(1) 人事評価の反映

事務局では、釜石市と連動して人事評価制度を取り入れていることから、今後も職員の能力が男女の隔てなく適切に評価されるとともに、女性が積極的に登用されるよう努めます。

一方、消防本部では、職員の能力や勤務成績を適正に評価し、また、将来的な女性消防職員の採用、登用も踏まえたうえでの客観的基準に則した人事評価制度を平成 29 年度から取り入れました。今後も、職員が仕事と生活の調和に資する業務運営や職場環境づくりに向けた行動を意識的にとると同時に、人事評価においても適切に評価されるようにします。



≪数値目標≫

- ① 適切な人事評価制度の運用を事務局及び消防本部ともに継続して行います。

4. 職場生活と家庭生活の両立

(1) 年次有給休暇の取得の推進

男女とも長時間労働を是正することは、特に交替制勤務に従事する消防職では重要であるため、年次休暇や夏季休暇を積極的に取得できるようにします。さらに、ゴールデンウィークなどの国民の祝日やお盆等の機会を利用し、連続して休暇を取得することができるように配慮します。

≪数値目標≫

- ① 組合全体としての年次休暇の取得日数の目標を、労働時間等見直しガイドライン（厚生労働省）に基づき、新規付与日数の 70%にあたる 14 日とします。
- ① 夏季休暇の取得日数は、5 日（取得率 100%）とします。

(2) 職員の意識の醸成

女性消防職員の採用はもちろん、職業生活と家庭生活の両立に向けては、職場全体の理解と協力が不可欠であることから、内外の状況等についての研修を行うなどして意識の醸成に努めます。

(3) 勤務体制の見直し

女性職員が妊娠中及び出産後一年以内の場合、その勤務を日勤にすると同時に、超過勤務については原則として命じません。

(4) イクメンの推進

女性の活躍を推進するとともに、男性が育児をはじめとする



家庭生活に携わることについて一層の啓発が必要であるため、各所属長を通じて、育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用に関して助言を行うほか、事務局総務課では、イクメンやイクボスに関する情報を全職員が電子掲示板を通じて閲覧できるようにします。

Ⅲ 次世代育成支援に関する具体的な取り組み

1. 現状と課題

令和元年度から女性消防職員1人が新たに加わり、今後も女性消防職員の増員を目標としていることから、これまでの特別休暇に加えて、妊娠や出産を起因とする休暇等の取得が見込まれます。このことから、職員全員が理解と協力を深め、対象者への思いやりを持ち、休暇を取得しやすい環境を作ることがさらに必要です。引き続き特別休暇及び育児介護休業取得や健康への配慮を含め、所属長は対象者及び職員に対しての指導や一層の啓発が求められます。

また、超過勤務においては、業務（災害時やイベント等を除く）の効率化を図り、超過勤務時間の削減に取り組みます。

なお、令和元年度の育児休業、特別休暇、超過勤務手当実績は下記のとおりです。

〈育児休業〉

区 分	職員数	対象者及び取得者数	取得日数
事務局	4人	—	0日
消防本部	107人	6人中 0人	0日

〈男性職員の配偶者出産休暇〉

区 分	職員数	対象者及び取得者数	取得日数
事務局	4人	—	0日
消防本部	107人	6人中 6人	11日

〈男性職員の育児参加のための休暇〉

区 分	職員数	対象者及び取得者数	取得日数
事務局	4人	—	0日
消防本部	107人	6人中 5人	21日

〈子の看護休暇〉

区 分	職員数	対象者及び取得者数	取得日数
事務局	5人	—	0日
消防本部	107人	50人中 13人	23日

〈超過勤務手当〉

区 分	支給総額	職員1人当たり支給額	職員1人当たり時間数
事務局	1,108千円	369千円	165時間
消防本部	30,080千円	317千円	126時間

2. 働きやすい職場環境の創出

(1) 父親、母親になると分かったとき

父親や母親になると分かった職員は、直属の上司や所属長、周りの職員に申し出ることとし、職員からの申し出があったとき、所属長は職場内の仕事の分担の再点検を行い、その仕事が職員の負担とならないように配慮します。

また、どのような状況の変化等にも対応できるよう、直属の上司が中心となって、普段から職場内においてコミュニケーションを図りつつ、チームワークを保ちながら業務にあたり、休暇を取りやすい雰囲気づくりにも努めます。

(2) 妊娠中から出産後における配慮

妊娠中及び産後1年未満の職員は、深夜勤務や時間外勤務の制限、業務の軽減、通勤緩和、保育時間の設定などについて保護されます。このため所属長は職員の健康に注意し、必要な休暇の取得や時間外勤務を制限するなどの配慮を行います。

(3) 子どもの養育時における配慮

子どもの幼少期、特に小学校就学始期に達する前までは、職員の育児参加が不可欠です。所属長は日頃から周囲とコミュニケーションを図り、子育て目的の休暇や子供の看護のための休暇などが取得できるよう、また、必要に応じた臨機の応援態勢についても予め検討しておきます。

(4) その他の家族生活における配慮

職員は、配偶者や子以外にも、父母や祖父母、配偶者の父母などの介護にあたらなければならないことがあります。所属長は、このような場合の急な休暇でも業務に支障が無いよう、職場内でサポートします。

3. 育児に係る休暇の取得の推進

職員から出生予定の申し出があったとき、所属長は育児休業等の制度について説明すると同時に、安心して休業できるよう業務分担の検討を行うほか、必要に応じて代替職員の確保に努めます。

併せて、育児休業を取得した職員が円滑に復帰できるようサポートします。

《数値目標》

- ① 配偶者出産休暇の取得率の目標を 100%とします。
- ② 女性職員の育児休業等については、その取得率の目標を 100%とします。

4. 時間外勤務の縮減

(1) 時間外勤務の縮減

所属長は、職員の時間外勤務の実態をよく把握し、事務分担の見直しや職員への的確な指導などを通じて時間外勤務を縮減します。

《数値目標》

- ① 毎週水曜日を「NO残業デー」とし、定時退庁により時間外勤務をゼロにします。



(2) 3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務の免除及び小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務の免除や小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、その周知を図ります。

5. その他の支援策

女性の活躍及び次世代の育成それぞれに共通しますが、上記以外の支援策として以下の事項についても取り組んでいきます。

(1) 業務等の改善

休暇の取得や時間外勤務の抑制だけでなく、事務事業を効率化する意味でも業務等の改善を行う必要があります。このため、個々の職員が改善の意識を持ち定例的かつ簡易なものについてはマニュアル化を図るなど事務の簡素・合理化を進めるとともに、一つひとつの業務について点検洗い出しながら省力化と効率化を図ります。

(2) 職員の公平な配置、教育訓練の実施

育児等のための時間的制約や女性であることによって職場で不利益を被ることが

あってはなりません。特に、当組合ではロールモデルとなる女性消防職員がいないことから、他の事例などを参考に女性職員のキャリア形成を支援し、公平な教育訓練や女性の視点を生かした配置についても検討していきます。

(3) 早出・遅出勤務の推進

子を養育する職員や介護を要する家族がいる職員については、職場全体でサポートし協力する体制を整えながら早出遅出勤務の周知を図り、その取得を推進します。

(4) 住民との関わりの中での子育て支援

① 子どもたちの活動への貢献

スポーツや文化活動など、子どもたちの活動に関する知識や技能を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に対して意欲のある職員がこれらの地域活動に参画することができるよう、職場の雰囲気づくりを推進します。

② 安心して子育てできる環境への参加

子どもたちを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域で行われるPTA活動や防犯活動、環境活動などへの職員の積極的な参加を呼びかけます。

③ 子どもとふれあう機会の拡大

消防の業務を周知することは防災活動を進めるうえでも意義があることから、幼稚園や小学生を対象とした職場見学のほかにも中学生や高校生による職場体験学習などの受け入れを拡大します。

(5) ハラスメント防止対策の推進

職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、更には、妊娠、出産、育児又は介護等に関する各種ハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

当組合においても、ハラスメント防止対策として、研修会やアンケート調査を継続して実施し、ハラスメントを「しない」、「させない」の徹底と制度の周知と啓発を図っていきます。

また、アンケート調査の内容を正確に確認し、事実があった場合は、速やかに対応するものとします。

なお、相談があった場合には適切に対応ができるようにし、相談者・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置も講じることとします。

《数値目標》

- ① ハラスメント研修会の実施
- ② アンケート調査の実施

(別表) 休暇等支援制度の概要

	支援制度	支援制度の概要	期 間
育 児 休 業 等	1.育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	2.部分休業	子を養育する職員に認められる休業	子が小学校就学の始期に達するまで。1日2時間の範囲
	3.育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務（1日3時間55分・週5日勤務、1日7時間45分・週3日勤務など）	子が小学校就学の始期に達するまで
特 別	4.母子保健法に基づく保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条の保健指導又は第13条の健康診査を受けるための休暇	別に定める範囲内
	5.つわり(妊娠障害を含む)休暇	妊娠中の女性が妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難であると認められる職員に与えられる休暇	10日の範囲内の期間
	6.産前休暇	産前の女性職員に与えられる休暇	6週間（母性保護は8週間、多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性職員が申し出た場合は、出産までの期間
	7.産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産した日の翌日から8週間を経過する日までの期間
休 暇	8.保育時間	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に与えられる休暇	1日2回それぞれ1時間以内
	9.配偶者の出産休暇	職員の妻が出産する場合で、入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められた場合に与えられる休暇	別に定める期間内の7日間
	10.子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）を養育する職員が、その子の看護（負傷、又は疾病にかかった子の世話）のために勤務しないことが相当であると認められた場合に与えられる休暇	1年において5日の範囲内の期間
	11.介護休暇	子の負傷、疾病により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため勤務しないことが相当であると認められた職員	介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間

		に与えられる休暇	
その他	12. 早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等に、始業及び終業の時刻を特定の時刻とする割振りにより勤務させる	職員が請求する期間
	13. 深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜（午後10時から翌日午前5時までの間）の勤務を制限する	6月以内の請求する期間
	14. 時間外勤務の免除	3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を免除する	子が3歳に達するまで
	15. 時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間内に制限する	1年以内の請求する期間

※ 1～3は「地方公務員の育児休業等に関する法律」による。

※ 4から15は「釜石大槌地区行政事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び同施行規則による。