

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  
人吉下球磨消防組合特定事業主行動計画

平成28年4月

人吉下球磨消防組合

## 1 目的

この計画は、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に基づき、人吉下球磨消防組合職員（以下「職員」という。）が仕事と子育ての両立をできるよう、また、女性職員が働きやすい環境でますます活躍できるよう、次世代育成支援対策及び女性を取り巻く職員の仕事と生活の調和の推進等、様々な支援対策に取り組み、当組合における職場環境の改善に資することを目的とします。

## 2 計画期間

「女性活躍推進法」は、平成28年度から平成37年度までの時限法であることから、本計画は、平成28年度から平成32年度までの5年間（後期計画は平成33年度からの5年間）を計画期とし、本計画（前期計画）に掲げる数値目標は平成32年度の達成目標とします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供や、職員の妊娠中及び出産後の支援を適切に実施するため、消防本部総務課に担当者を配置することを基本とし、職員が気兼ねなく相談を受けられる体制の整備に努めます。  
担当者については、必要に応じ総務課以外の部署にも配置することとします。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (4) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、担当者等が把握をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図り、実効性のある取り組みを進めます。

## 4 女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析・方策・数値目標

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合及び職員の女性割合

職員採用試験は競争試験による採用が中心であることに加え、女性受験者がいない年度もあるため、女性比率は変動しますが、平成22年の、当組合初となる女性職員採用から、女性職員の数は徐々に増加しています。採用割合については、単年度の具体的な目標割合は設定しないこととしますが、総務省消防庁においては、平成38年当初までに全国の消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%まで引き上げることを共通目標としていることから、当組合においても、5%を目標とし、女性受験者の拡大に向けた積極的広報（ホームページ、広報誌等）、計画的な採用を推進します。

採用した職員に占める女性職員の割合

年度	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
採用数	2	3	2	3	5	9	3	9	4	9
うち女性	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
割合	0%	0%	0%	0%	20%	11%	0%	0%	25%	0%

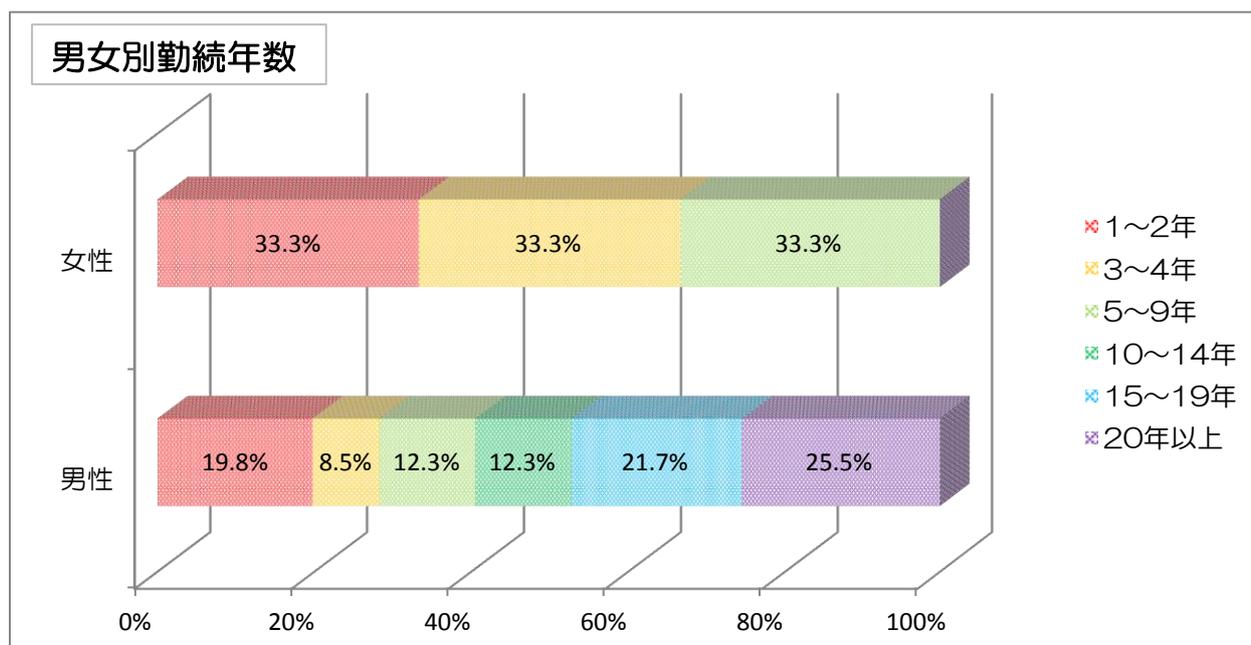
職員の女性割合

年度	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
職員数	111	105	105	105	105	105	105	108	107	109
うち女性	0	0	0	0	1	2	2	2	3	3
割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.9%	1.9%	1.9%	2.8%	2.8%

(2) 平均した継続勤務年数の男女差異

勤務年数については、近年初めて女性職員が採用されたこともあり、10年以上勤務の職員は男性のみとなっています。

基準日時点においては、具体的な数値目標は設定しないこととしますが、勤務年数、女性職員の数の推移により随時見直し、設定することとします。



(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

下表は、時間外勤務手当の支給対象となる全職員の超過勤務時間の合計及び一人当たりの平均時間を男女別、職務別にまとめたものです。救助技術大会、救急フェア、議会定例会前である5月、6月、9月、2月が他の月と比較し合計時間は増加傾向となっています。男女別、職務別の年間平均を比較すると男女別では男性職員、職務別では隔日勤務者の超過勤務時間が多い傾向にあります。

配慮を必要とする職員を組織全体で支援する体制も必要ですが、事務・事業が特定の職員に集中しがちな状況も一部見受けられます。災害出動に係るもの等必要な超過勤務もありますが、職員個々の働き方を見直し、効率的な業務改善を推進していく必要があります。また、超過勤務の上限の日安時間を定めた法令や超過勤務縮減の取り組みの重要性について周知し、職員の意識啓発を定期的に行うこととします。

男女別各月ごとの超過勤務時間

月		平成27年 3月	4月	5月	6月	7月	8月
超過勤務 全時間	男性	377.7	362.7	601.1	705.6	392.8	438.8
	女性	5.4	10.9	15.5	25.2	8.5	26.1
平均時間 /人	男性	3.8	4.0	6.7	7.8	4.4	4.9
	女性	2.7	5.5	7.8	8.4	2.8	8.7
月		9月	10月	11月	12月	平成28年 1月	2月
超過勤務 全時間	男性	574.6	359.8	480.8	351.2	480.5	637.0
	女性	14.1	6.9	11.8	12.9	8.6	11.3
平均時間 /人	男性	6.0	3.7	5.0	3.7	5.0	6.6
	女性	4.7	2.3	3.9	4.3	2.9	3.8

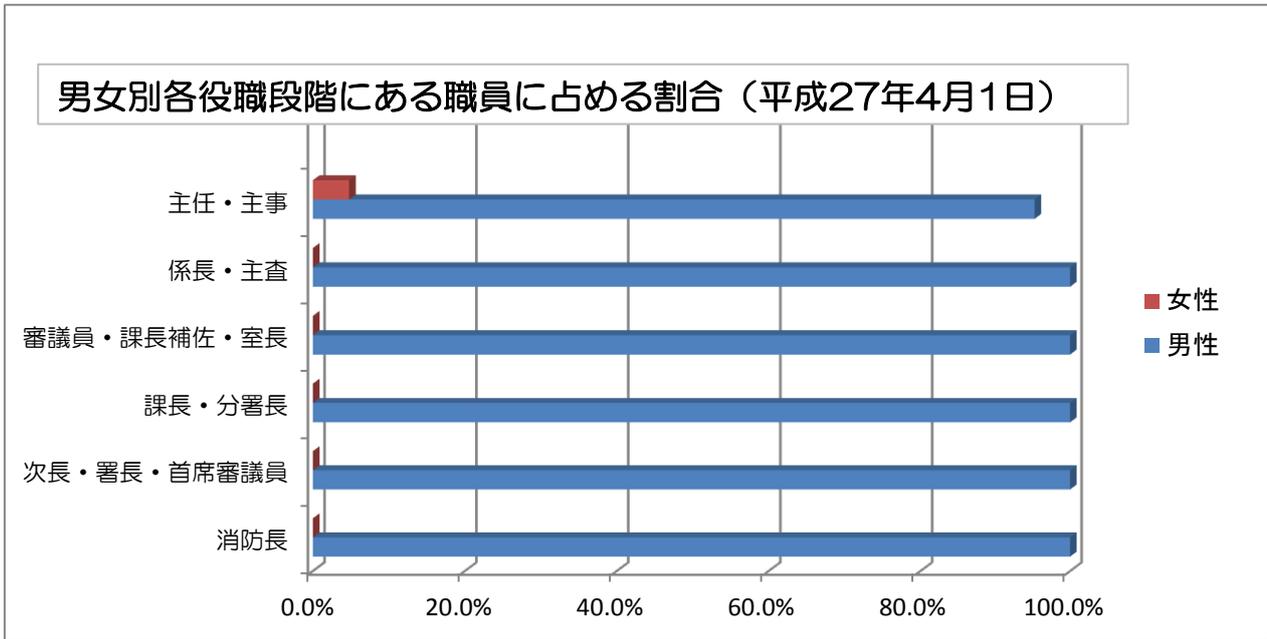
勤務別各月ごとの超過勤務時間

月		平成27年 3月	4月	5月	6月	7月	8月
超過勤務 全時間	隔日	383.1	373.6	601.1	733.9	401.3	438.0
	日勤	0.0	0.0	16.5	1.0	0.0	26.9
平均時間 /人	隔日	4.5	4.6	7.1	8.6	4.7	5.2
	日勤	0.0	0.0	2.4	0.1	0.0	3.4
月		9月	10月	11月	12月	平成28年 1月	2月
超過勤務 全時間	隔日	538.7	359.8	462.6	364.1	477.2	618.3
	日勤	50.0	0.0	30.0	0.0	12.0	18.0
平均時間 /人	隔日	5.9	4.0	5.1	4.0	5.2	6.8
	日勤	6.3	0.0	3.8	0.0	1.5	2.3

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び  
各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

当組合の女性職員は全員20代であるため、管理的地位にある女性職員はいませんが、今後管理的地位で必要とされる能力を30代、40代のうちから身に付けていけるように、職員各々がキャリアプランを意識した能力開発に取り組むと共に、女性職員の適切な登用に留意したうえで多様なポストに積極的に配置し、長期的な視点をもって組織運営をしていく必要があります。本項目についても、今後、勤続年数、女性職員の数の推移により随時見直し、設定することとします。

当組合の女性職員の役職は、全員「主任・主事」であり、男女別の各役職段階にある職員に占める割合は下表のとおりです。



	消防長	次長・署長・ 首席審議員	課長・ 分署長	審議員・ 課長補佐・室長	係長・主査	主任・主事
■ 女性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
■ 男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	95.2%

(5) 男女別の育児休業取得状況

当組合の育児休業取得状況については、平成26年度から平成27年度にかけて、女性職員1名が15ヶ月間取得していますが、男性職員が育児休業を取得した実績はありません。これまで、女性に負担が偏っていた家事や育児・介護等については、急速な少子高齢化と女性の活躍推進時代にあって、そのあり方が見直されなければなりません。こういった観点から、男性職員についても希望職員の取得率100%を数値目標とし、全職員に対し育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度を理解しやすいよう周知するとともに、幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職員が安心して取得できる職場環境の整備に努めます。さらに、小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員の非常招集について配慮するなど、職員が積極的に育児に参加できるよう、職場の意識改革を推進します。

また、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、育児休業中の職員の希望に応じて、職場や業務の状況について、メール等で定期的に情報提供を行います。

## (6) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

当組合では直近1年間において、男性職員が配偶者出産に係る休暇を取得した実績はありません。三交替制の隔日勤務という消防業務の特殊性等も少なからず影響しているものと考えられますが、今後休暇の促進を図るため、出産（本人、配偶者）を控えている職員に対し、管理職員又は担当者等により、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を積極的に行うとともに、全職員に対し定期的に周知することとします。

また、職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合には、特別休暇（人吉下球磨消防組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第13条の表6の項に掲げる日数）に加え、年次有給休暇の取得推進を図ります。

## 5 次世代育成支援対策

### (1) 職員の勤務環境に関するもの

#### ① 超過勤務の縮減に係る具体的方策

##### ア 一斉定時退庁日等の実施

日勤者においては、定時退庁日を設定するとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行い、交替制勤務者においては、業務の申し送り等は簡潔、明瞭に行い時間短縮に努め、急を要する職務担当者又は超過勤務を命じられた者以外は定時退庁を実施します。

##### イ 事務の簡素合理化の推進及び意識啓発

新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止することとします。会議・打合せ等については、担当者又は所属の意見等を事前に集約する等、時間の短縮化を図り、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を推進します。

救助技術訓練等長期的に行う超過勤務については、最も効果的な方法を用い、時間の短縮化を図ることとします。

#### ② 休暇所得推進に係る具体的方策

##### ア 年次有給休暇の取得の推進

職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ることとします。また、交替制勤務者においては、日勤日における計画的な年次有給休暇の取得推進を実施するとともに、会議等に出席する場合は、努めて勤務で出席することとし、非番・公休での出席により生じる代休を極力避けることとします。

近年においては、当組合の年次有給休暇の取得率は減少傾向にあります。年次有給休暇についても取得しやすい職場環境を構築し、一人当たりの平均取得日数を10日以上を数値目標とし、積極的な取得を推進します。

近年の年次有給休暇の取得日数等の推移は下表のとおりです。

年次有給休暇取得日数等

年度	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
取得総日数	667日	1019日	1036日	727日	847日	792日	682日	801日	622日	594日
平均取得日数	6.2日	9.2日	9.2日	6.7日	7.7日	6.9日	6.3日	7.1日	5.6日	5.3日
割合	16.0%	23.6%	23.3%	17.5%	19.9%	18.5%	16.3%	18.8%	14.6%	13.9%

イ 連続休暇等の促進

日勤者においては、月曜日若しくは金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図り、交替制勤務者においては、年次有給休暇を利用した年複数回のリフレッシュ休暇の計画的な取得を推進します。

③ 職場を優先とする環境、意識の改革

幹部職員を対象としたマネジメント研修、メンタルヘルス研修を積極的に活用し、職員の服務管理、事務分担の見直しを適宜行い、モチベーション向上となるマネジメント能力の向上を図ると共にワーク・ライフ・バランスを意識した働き方の検討を適宜実施します。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

行事等の開催に際しては、乳幼児と一緒に参加できるよう授乳室等を設置する等、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を職場全体で支援します。また、親子防災・救急講習会等や、小中学校等に職員を派遣しての出前防火教室の実施、中高生を対象とした職場体験学習、救急の日を利用した救急フェアを開催し、防災体験を実施するなど、防火防災意識の向上に努めます。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

緊急車両等との交通事故防止について、各種講習会・消防訓練等の機会を捉え呼び掛けを行います。また、職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

幼児・小学生を対象とした職場見学や、幼児を対象とした防火餅つき大会等を積極的に実施します。

## 7 おわりに

当組合の職員が地域における次世代を担う子どもたちの健やかな成長と女性の職業生活における活躍の環境づくりに貢献できるよう、本計画を通じ、男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、職員全員で支えあい活躍できるような職場環境づくりに努めます。