

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

(第2次)

令和3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に、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。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく行動計画は、超過勤務の縮減や男性の育児休業の取得促進など、取り組むべき課題が重なる部分もありますが、女性の採用や育成、登用などの女性の職業生活に関する部分において数値目標を設定し、女性職員があらゆる部署で断続的に活躍するためには、仕事と家庭の両立が前提となることから、二つの行動計画の連携・整合性を図りながら推進していきます。

2 計画期間

「女性活躍推進法」は、平成28年度から10年間の時限法であることから、事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2年から5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされており、段階的に見直しを図れるよう、第1次行動計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間、第2次行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

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 第1次行動計画の実施状況、課題分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合及び女性職員の割合

【目標値】

- ・採用した職員に占める女性職員の割合 ⇒ 具体的な数値目標の設定なし
- ・女性職員の割合 ⇒ 5%

【実施状況】

①採用した職員に占める女性職員の割合は、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、直近5年での女性職員の採用は3名で、総数23名に対し約13%となっています。

②女性職員の割合は、R2年度時点で3.6%となっています。直近5年での採用3名に対し、H29年度中に1名の退職が 있습니다。

採用した職員に占める女性職員の割合

年度	H28	H29	H30	R1	R2
採用数	3	5	7	6	2
うち女性	1	0	1	0	1
割合	33%	0%	14%	0%	50%

女性職員の割合

年度	H28	H29	H30	R1	R2
職員数	105	108	108	109	110
うち女性	3	3	3	3	4
割合	2.9%	2.8%	2.8%	2.8%	3.6%

【課題分析】

採用した職員に占める女性職員の割合については、第一次計画と同様に競争試験であることから、具体的な数値目標の設定は困難ですが、一定以上の女性受験者を確保する必要があることから、今後も、消防の魅力や女性が活躍できる職場であることを周知する活動を実施する等継続的な取り組みを実施する他、女性職員が妊娠や出産等により離職することが無いよう、一時的に仕事へ携われない期間があったとしても、それ以前の初期キャリアの段階から仕事のやりがいを感じられ、キャリアプランを描き、仕事への意欲が高いまま、家庭生活と両立できる職場環境の形成が必要であると考えられます。

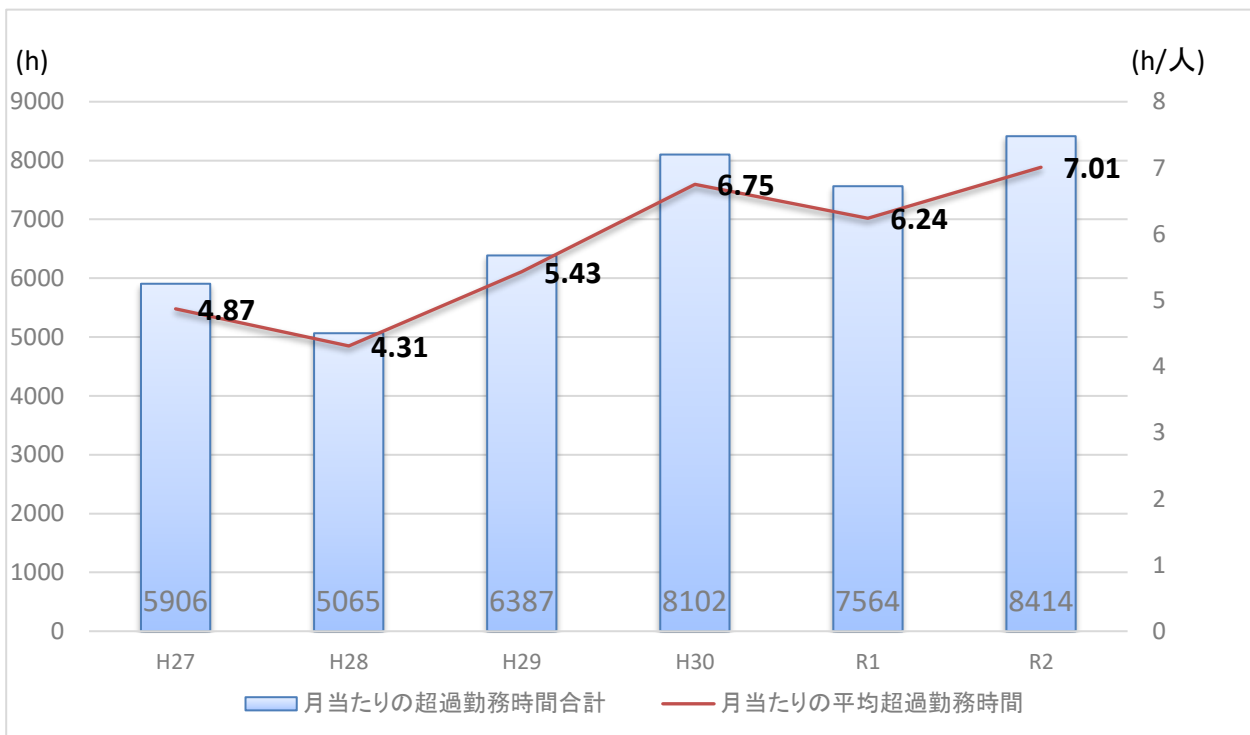
(2) 超過勤務時間

【目標値】

具体的な数値目標の設定なし

【実施状況】

第1次計画策定時から比較すると、近年の超過勤務時間については、増加傾向にあり、平成27年度の月当たりの平均超過勤務時間4.87時間に対し、令和2年度は7.01時間と約2時間程度増加しています。しかし、令和2年度は、「令和2年7月豪雨」という未曾有の大災害が発生したことから、災害対応に係る超過勤務時間が発生したことが大きな要因となっています。



【課題分析】

超過勤務時間数については、業務量の増加や住民のニーズの多様化に伴う事務の困難化や、また、災害の発生状況に左右されることが多く、縮減を図ることができませんでした。災害に係る超過勤務については必要となるものですが、その他事務・事業については、特定の職員に集中しがちな状況も一部見受けられ、第一次計画で定めた、縮減に向けた取組である一斉定時退庁日等の実施や、事務の簡素合理化の推進及び意識啓発が十分ではありませんでした。

超過勤務時間数縮減のためには、今後も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、超過勤務の上限の目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、職員一人ひとりの更なる意識改革を進める必要があると考えられます。

(3) 育児休業を取得した職員の割合

【目標値】

希望職員の取得率100%

【実施状況】

平成28年度から令和2年度まで、育児休業取得対象者は、延べ38名で全て男性職員です。そのうち育児休業を取得した職員は1名で、取得率は、2.6%となっています。また、取得期間についても2ヶ月と短期間となっています。

【課題分析】

男性職員の育児休業取得率の政府目標は、令和2年で13%、令和7年で30%となっていますが、当組合の取得率は低い水準となっています。あくまで希望職員ではありますが、今後は、継続的な取り組みを実施する他、対象者に制度の周知を徹底する等、積極的な働きかけを強化するとともに、既に取得した職員の体験談を発信する等、男性職員が育児に参加しやすい環境づくりが必要であると考えられます。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

【目標値】

具体的な数値目標の設定なし

【実施状況】

第一次計画期間中における男性職員の配偶者出産休暇取得率は、39.05%となっています。対して、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条第8項に規定する休暇（以下、「育児参加のための休暇」という。）を取得した実績はありません。

【課題分析】

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率が低水準である要因としては、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）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等、職員が仕事と育児を両立しやすい環境づくりが必要であると考えられます。

(5) 職員の年次有給休暇の取得日数の状況

【目標値】

全職員が取得日数年10日以上

【実施状況】

直近5年の年次有給休暇の取得状況は表のとおりで、R2年度は取得状況が大幅に改善され、取得日数10日未満の職員数は27人となり、令和1年と比較し、62人の減となりました。

年	H28	H29	H30	R1	R2
取得総日数	961.5日	631.5日	782.5日	753.0日	1380.0日
平均取得日数	8.7日	5.8日	6.9日	6.6日	12.6日
消化率	22.4%	15.0%	18.2%	17.4%	32.1%
取得日数10日未満	69人	89人	85人	89人	27人

【課題分析】

年次有給休暇の取得状況は、R2年には大幅に改善されましたが、全体の4分の1に相当する27人が10日以上取得できていません。

また、R2年度は、隔日勤務者の平均取得日数13.9日に対し、日勤者は5.5日となっており、勤務形態で取得状況に差が生じています。

今後は、計画的な取得促進等を強化する等、年次休暇の取得日数が少ない職員に対し、個々に働きかける必要があると考えられます。

5 数値目標と取り組み内容

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

(i) 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

採用した職員に占める女性職員の割合については、第1次計画と同様に具体的な数値目標は設定しないこととしますが、女性消防職員が安心して働きやすい職場環境や、施設などが整っていることや、女性消防職員の活躍、仕事と子育ての両立や職場環境などを紹介することで、採用試験の女性受験者の確保に努めます。また、総務省消防庁においては、令和8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。

(ii) 管理的地位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、職員の長期的なキャリア形成を視野に、若い世代向けのキャリア研修の実施や、多様なキャリアパスの開発に努めます。

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。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

(i) 超過勤務時間

所属長等が、部下の時間外を含めた勤務時間を意識した上で、所属の業務を整理し、優先順位をつけ、具体的な指示により部下へ仕事を割振り、適切な進捗管理を行うことで、所属における超過勤務の縮減に取り組むとともに生産性の高い職場づくりに努めます。職員は、ノー残業デーの実施や事務改善による人事評価等により時間に対する意識を高めて、効率的な業務遂行に努めます。

尚、第1計画で定めた超過勤務縮減に向けた取組については、第2次計画期間も引き続き実施することとします。

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。

(ii) 男性職員の育児休業取得率

第1次計画と同様に希望職員の取得率100%を数値目標としますが、男性職員の育児休業取得率の政府目標は、令和2年で13%、令和7年で30%となっていることから、全体の取得率向上のため、所属長等は、育児休業等を希望する職員が取得できる環境を整備するため、いつ育児休業取得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、複数担当制の導入や、日頃からの業務配分の適正管理、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うなど、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をも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。

(iii) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得状況

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題となるため、所属長等は、「配偶者分娩休暇」「男性の育児参加」制度の周知を図り、子育て中の男性職員の休暇取得を促進し、幹部会等を通じて、子育てに関する各種制度等職員に発信します。

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。

(iv) 年次有給休暇の取得

所属長等は、所属における業務スケジュールを年度初めに職員へ周知するとともに、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう努め授業参観日における休暇や、結婚記念日や家族の誕生日等における休暇（アニバーサリー休暇）の取得や、週休日や休日と合わせて合計 5 日以上の連続休暇の取得、夏季休暇を利用した連続休暇の取得など年次有給休暇を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。

また、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、職場を優先とする環境、意識の改革に努め、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。

(3) その他の次世代育成支援対策に関する事項

その他の次世代育成支援対策に関する事項については、第1次計画において定めた事項を引き続き実施します。

6 計画の進捗管理等

(1) 法に基づく実施状況の公表

【次世代育成支援のための特定事業主行動計画】

次世代 法第19条第5項に基づき、ホームページにより公表を行います。

【女性活躍推進のための特定事業主行動計画】

女性活躍推進法第19条第6項に基づき、ホームページにより公表を行います。

(2) 推進体制

本計画の実施状況については、各年度の進捗状況や今後の取組を確認・協議し、職員が一体となって本計画に掲げる取組を推進します。

また、本計画策定時及び変更時はその計画を公表、職員に周知するほか、取組の実施状況についても公表、職員に周知します。