

下田地区消防組合における次世代育成
支援・女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画【前期計画】

令和 8 年 3 月

下田地区消防組合

I 行動計画の目的

わが国では、少子化及び人口減少が急速に進行していることから、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく取組や仕事と生活の調和した社会（ワーク・ライフ・バランス）の形成が求められています。

職員の仕事と育児の両立は、公務能率の向上につながるものであり、少子化対策のみならず、職員としての有意人材の確保にも資するものがあるため、育児を行う職員が仕事と育児の両立を図ることが重要になっています。

本組合においてもこうした状況を踏まえ、次世代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（以下「女性活躍推進法」という。）に基づいた特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、少子化と人口減少を克服することを目指す子育て支援社会づくりの実現と女性のさらなる社会進出を助長し、男女共同参画社会の実現のためにも、職員一人ひとりの多様性（ダイバーシティ）の育成を図ることができるよう職場全体で支援することが、組織の運営上ますます不可欠になっています。

今回、新たに行動計画を策定し、今後さらに仕事と生活の両立を図ることができる職場環境が作られるよう取り組みを進めていきます。

II 行動計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から女性活躍推進法の終期となる令和14年3月31日までの5年間とします。

III 行動計画の推進体制

（1）推進体制の整備

行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効性のあるものとするため、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員や女性職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。このため、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に向けた推進体制の整備を図り、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置し、職員のニーズの把握に努めるとともに、啓発のための研修、講習の実施、資料の作成・配布等を実施します。

（2）計画の公表

行動計画を策定又は変更したときは、ホームページ等において公表します。

（3）計画の周知

行動計画を策定又は変更したときは、管理職や職員に庁内 LAN 等を通じ周知します。

IV 状況把握、課題分析及び目標設定

本組合における次世代育成支援及び女性職員の活躍推進を実現するため、次のとおり状況を把握し、改善すべき点について分析を行い、目標を設定しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合等


採用した職員に占める女性職員の割合

	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
男性	3 人	2 人	3 人	5 人	7 人
女性	1 人	1 人	0 人	0 人	1 人
合計	4 人	3 人	3 人	5 人	8 人
女性割合	25.0 %	33.3 %	0.0 %	0.0 %	12.5 %

採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	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
男性	26 人	49 人	45 人	34 人	56 人
女性	2 人	1 人	1 人	1 人	5 人
合計	28 人	50 人	46 人	35 人	61 人
女性割合	7.1 %	2.0 %	0.2 %	2.8 %	8.1 %

女性職員の割合

	令和7年度	令和8～12年度	令和13年度
女性職員	3 人		—
全職員	123 人		—
女性割合	2.4 %		7.0 %

・課題分析及び目標設定

本組合の女性割合は2.4%と低いため、女性受験者数を増加させる施策の実施と、能力と意欲のある女性の採用に努めます。

目標 ○採用者に占める女性の比率10%以上を継続する。
○職員の女性割合を7.0%まで引き上げます。

(2) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得実績	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	1 人	0 人	7 人	0 人
平均取得期間	0 月	0 月	0 月	0 月	0 月	0 月	1 月	0 月	0.7 月	0 月

・課題分析と目標設定

これまで本組合の女性職員において該当は、ありませんでした。
男性職員については、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

目標 ○男性の該当職員の取得率100%にする。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者	4人	5人	5人	2人	7人
取得者	4人	4人	4人	2人	7人
取得率	100%	80%	80%	100%	100%

・課題分析と目標設定

配偶者出産休暇の取得率については、令和2年度以降、高い水準で推移しているため、引き続き、本制度の周知を図り取得しやすい職場環境を目指します。

目標 ○配偶者出産休暇の取得率100%を継続する。

(4) 年次有給休暇の取得状況

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
職員全体	11.8日	11.2日	11.4日	13.1日	13.8日

・課題分析と目標設定

毎年度実施している年次有給休暇取得促進により取得日数の向上が図られている。

目標 ○年次有給休暇取得日数を平均12日以上にする。

V 行動計画の具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び出産後の職員に対して、当該職員の職場への遠慮や心理的な疎外感を払拭するよう努め、次の制度等について周知します。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診断及び保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 身体的、精神的に大きな負担のかかる業務の軽減等
- オ 通勤緩和

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である男性職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートするため、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得を推進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知するとともに情報の提供を行い、育児休業等の取得を希望する職員の不安を軽減します。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、部分休業等を取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組み

ア 女性職員を対象とした取組み

女性職員は、男性職員に比べ、出産・育児等のライフイベントによりキャリアに影響を及ぼすことがあるため、産休・育休からの円滑な復帰支援策やライフイベントを考慮したキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修の実施などにより、職員の意識変革につながる取組みを進めます。

イ 男女相互理解のための取組み

女性職員だけでなく、男性職員も女性の活躍推進について学べる機会を設け、管理職員には、部下職員のキャリア形成を支援する研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスを推進できる職場環境づくりを進めます。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、管理職自らも率先して取得することで、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各所属の実情に合わせ、休暇取得計画の可視化に努めるとともに、他の職員への早期周知等を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等において、月・金曜日との組合せで連続した休暇の取得促進と、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(7) 異動についての配慮

勤務地によって、子どもの養育等を行うことが困難となる職員については、その異動について配慮に努めるものとします。特に異なる勤務地の異動を命じる場合は職員の実状に応じた配慮を行うようにします。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

「子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

(9) おわりに

次世代育成及び女性の職業生活における活躍の推進は、一体的な取り組みとして進めていくことが、重要かつ効果的であるとの観点から、活躍の場となる特定事業主の役割が重要となります。

本組合で働く全ての職員が一丸となり「仕事と育児の両立」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けた取り組みを進めていくこと、さらに、各所属において、職場の実情に応じた効果的な取り組みを着実に実践していくことによって、活力にあふれ、安心と希望のある職場づくりを実現していきます。