

**「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**

**令和8年4月
南渡島消防事務組合**

基本的な考え方

我が国における急速な少子化の進行状況を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整えていくことを目的として平成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のために平成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。

この2つの法律では、地方公共団体等は「特定事業主」として自らの職員の子供たちの健やかな育成と、女性がいいきと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

当組合においても消防の責務を遂行し、住民の期待と信頼に応えていくと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子供たちの健やかな誕生とその育成について大きな役割を果たし、行政機関に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、政策の質とサービスを向上するため、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組むことが求められています。

このことから「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」両方の基本的視点を踏まえ、地方公務員としての立場とともに、子供たちの父母という立場にある職員が、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立し、女性職員が働きやすく、活躍できるような職場環境づくりに向けて、その取組の内容や目標を「特定事業主行動計画」として平成28年度に第1期計画を策定し、令和3年度に第2期計画として見直しを行ってきました。

このような中、第2期計画が令和8年3月をもって満了することから、新たに策定する本計画（第3期計画）は、当初の目標値や取組を見直しつつ、「男性・女性を問わず、職員一人ひとりが、いいきとやりがいを持ち、お互いに尊重し合える気持ちを持った職業生活と家庭生活の双方を送ることができる職場環境づくり」の実現を目指して策定するものです。

この計画の内容を実現することで、職場環境や家庭環境の異なる職員一人ひとりがそれぞれの違いを超えて、ワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍し、助け合っていく意識を持ち、組織の活性化、住民サービスの更なる向上を目指します。

令和8年4月

南渡島消防事務組合 消防長

1. 計画期間

本計画は、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の両法律の基本方針を踏まえた一体的な計画としています。

計画期間については、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法が改正され、同法の有効期限が令和17年3月まで延長されたこと及び令和7年6月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が改正され、同法の有効期限が令和18年3月まで延長されたことに伴い、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

なお、行動計画を策定するに当たり、それぞれの項目で「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」のどちらに基づくものかを以下のとおり区分し、表記しています。

基となる法律の表記

次世代育成支援対策推進法…【次世代】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…【女性活躍】

この計画を効果的に推進するために、実施状況をフォローし、必要に応じて見直しを行うこととします。

2. 第2期計画における勤務環境等の状況把握

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年度 採用 試験	R3		R4		R5		R6		R7	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
申込者(人)	52	2	—	—	31	2	21	0	34	1
受験者(人)	51	2	—	—	26	2	20	0	32	0
採用者(人)	6	2	—	—	7	1	7	0	6	0
割合(%)	75	25	—	—	87.5	12.5	100	0	100	0

※R4年度は採用者がいなかったため、「—」と記載

(2) 消防吏員に占める女性消防吏員の割合

年度 性別	R3	R4	R5	R6	R7
男性(人)	176	173	173	178	179
女性(人)	4	4	5	4	3
女性割合(%)	2.2	2.3	2.8	2.2	1.6

(3) 管理的地位にある職員に占める女性割合

令和8年4月1日において女性管理職員は登用していない。

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合

年度 役職	R3	R4	R5	R6	R7
課長以上(人)	0 (17)	0 (19)	0 (19)	0 (21)	0 (21)
係長(人)	0 (31)	0 (31)	0 (32)	0 (33)	0 (34)
主査(人)	1 (15)	1 (15)	1 (11)	1 (12)	1 (11)
主任以下(人)	3 (117)	3 (112)	4 (116)	3 (114)	2 (116)

※()内は総数

(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間

年度		R3	R4	R5	R6	R7
男性職員						
対象者(人)		11	7	7	5	6
取得者(人)		0	1	1	1	3
取得率(%)		0	14	14	20	50
取得期間	1月以下(人)	0	1	0	0	3
	3月以下(人)	0	0	1	1	0
	1年以下(人)	0	0	0	0	0

※対象者数については当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数

女性職員 R3～R7年度 対象者なし

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに取得日数

年度 出産休暇	R3	R4	R5	R6	R7
対象者(人)	11	7	7	5	6
取得者(人)	8	6	5	4	5
取得日数(日)	33	12	9	13	19
取得率(%)	73	86	71	80	83

※対象者数については当該年度中に新たに取得可能となった職員数

年度 子の看護	R3	R4	R5	R6	R7
取得者(人)	4	7	11	12	9
取得日数(日)	10	22	42	39	18

(7) 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

年度	R3	R4	R5	R6	R7
時間外勤務 (時間)	7.8	8.6	8.7	8.2	8.2

3. 課題分析及び目標設定

(1) 職場環境および職員の意識の改革について…【次世代・女性活躍】

消防は、その業務の特殊性から、当組合を始めとする多くの消防本部で、男性に偏った採用が長く続いてきました。しかし、近年では規模の大きな消防本部をはじめ、中小規模の地方消防でも女性職員の採用が進み、子どもや高齢者、災害時の要支援者など多様な住民への対応力の向上と、女性ならではの行政機関に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、政策の質とサービスの向上が期待されています。

既に、全国消防本部の大半で女性職員が採用されている現状を踏まえ、幹部を始めとする職員全員が女性吏員に対する意識を改め、多様な人材を活かす職場づくりに取り組む必要があります。

また、「子育ては男性も女性も夫婦で協力して行う」という意識のもと、職場において子育てをしている人、また子育てしようとしている人の「仕事と子育ての両立」ができるよう、職

場全体で支援していく必要があります。

そのことを踏まえ、特殊な勤務形態の職場であるがゆえに、親としての責任をいかに果たすか、またいかに支援できる職員・上司になれるかをみんなで考え取り組んで行きます。

(2) 職員の採用と人事異動における配慮…【次世代・女性活躍】

消防庁では将来的に女性消防吏員の比率を10%程度まで引き上げることを目指していますが、まずは毎年度1～2名以上の女性の採用を目標とし、「令和13年度までに女性消防吏員比率を5%とする」ことを目標に掲げ、女性職員の計画的な採用に向け、現状の低い受験者数を増やすため、消防本部としてこれから社会人となる年齢層の女性に対し、消防の仕事の魅力について、より積極的にPR、就職ガイダンス等を実施していきます。

また、多様な職務機会の付与や研修等を行うなど、昇任や職場での活躍に必要な意欲と能力の向上が図られるように支援します。また、職員の意向調査や人事ヒアリング等をもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取組…【女性活躍】

女性職員全体の割合が若年層に多くあるため女性職員の管理職はおりませんが、将来的なキャリア形成を支援する研修として、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修や出産、子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持てるような研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成、意識・意欲の醸成を支援します。

また、女性職員の状況に配慮した人事運用や多様な職務機会の付与に努めます。

(4) 人事評価への反映…【次世代・女性活躍】

人事評価制度の本格導入に向けて、仕事と生活の調和推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのためにとられた行動が、適切に評価されるような制度設計を目指します。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰…【次世代・女性活躍】

所属課等の上司及び人事担当者は育児休業者に対して、適宜、情報通信手段を活用して、課等の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うよう努めるものとします。

また、育児休業者が円滑に職務復帰できるよう積極的なサポートを心がけます。

第2期計画では、育児休業に関する認識の高まりや各制度の周知徹底により取得促進を図ってきたことで、男性職員の育児休業の取得率が増加傾向となりました。引き続き、更なる取得促進を図り、「令和13年度までに男性職員の育児休業取得率を85%とする」ことを目標に掲げます。

(6) 子供の出生時における男性職員の特別休暇の取得促進、…【次世代】

男性職員の配偶者出産休暇は、制度について職員に広く認識されていることから取得率は育児休業に比べ高くなっておりませんが、職場全体の意識改革や男性職員が取得しやすくなる職場

の雰囲気作りの更なる促進を図り、「男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とする」ことを目標とします。子の看護休暇については制度改正により対象となる子の範囲や取得事由が拡大されたことから、改めて制度内容について周知し、更なる取得の促進を図ります。

(7) ワーク・ライフ・バランスの実現による年次有給休暇の促進及び時間外勤務の縮減…【次世代】

所属長及び管理職員は職員が休暇を取得しやすい雰囲気を作るとともに、職員の休暇取得状況を把握し、積極的に休暇を取得できるよう促します。また、業務の効率化を意識するとともに部下の勤務実態を把握し、業務管理を徹底することで時間外勤務の縮減を図ります。

(8) 育児休業等の代替要員の確保…【次世代・女性活躍】

育児休業等により業務に支障が出ないように、職場の現状を把握し、適切な人員配置を図ります。

おわりに

私たちは、「消防」という特殊な業務の中で、地域住民の安全を確保することはもちろん、日々変化する住民ニーズに的確に対応し、この行動計画を確実に実施して職員一人ひとりが子育ての大切さを認識するとともに、子育てをする職員や女性に配慮した職場環境づくりを推進することが求められています。

限られた人数でこれに伝えていくことは決して容易ではありませんが、次世代の育成と女性の活躍推進は時代の要請であることを認識し、本計画について全職員が主体的、かつ積極的に実施することを期待します。