



---

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

# 八代広域行政事務組合特定事業主行動計画

---



令和6年4月



八代広域行政事務組合

YATSUSHIRO FIRE DEPARTMENT

# 目次

第 1 章 はじめに	1
1 策定の趣旨	1
2 計画の期間	1
3 計画の推進体制	1
(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備	1
(2) 職員に対する研修・情報提供等	1
(3) 職員からの相談への対応	2
(4) 女性職員の活躍の推進に向けた体制	2
第 2 章 現状と課題	3
1 現状把握、分析	3
(1) 超過勤務時間の状況	3
(2) 年次有給休暇の取得状況	4
(3) 育児休業及び育児休暇等の取得状況	4
(4) 女性職員の割合	5
第 3 章 施策の目標と具体的な取組及び公表	8
1 数値目標	8
(1) 目標設定	8
2 具体的な取組	9
(1) 超過勤務の縮減	9
(2) 年次有給休暇等の促進	9
(3) 出産後の女性職員、配偶者等が妊娠中及び子育て中の男性職員への対応	9
(4) 女性の職場での活躍推進	10
(5) その他(ハラスメント防止のための取組)	10
3 公表	10
(1) 実施状況の公表	10
(2) 公表内容	10
(3) 公表方法	11
(4) 公表根拠	11

## 第 1 章 はじめに

### 1 策定の趣旨

働く場面で活躍したいという希望をもつ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成28年に「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。)が施行され、八代広域行政事務組合(以下「本組合」という。)においても、平成28年4月に「八代広域行政事務組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」(以下「前期行動計画」という。)を策定し運用してきたところです。

また、平成27年4月に時限立法として施行された「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)に基づき、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し充実させるために、前期行動計画を継承し、さらに次世代法を包括した「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八代広域行政事務組合特定事業主行動計画」(以下「本計画」という。)を新たに策定するものです。

### 2 計画の期間

≪ 令和6年4月1日から令和8年3月31日までの2年間 ≫

次世代法(有効時限:令和6年度)及び女性活躍推進法(有効時限:令和7年度)が時限立法となっていることを踏まえ、女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和7年度を最終年度とし、次世代法の最終年度(令和6年度)を包含する期間として設定するものです。

### 3 計画の推進体制

この計画に掲げる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推進を実効性のあるものとするため、次のとおり推進体制を整備します。

#### (1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

本計画の進捗状況を年度ごとに把握し、点検及び評価を行い、計画の進行管理を行います。また、必要に応じて職員に対しアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

#### (2) 職員に対する研修・情報提供等

本計画を効率的に推進するため、制度に関する啓発資料等の配布など、積極的に情報提供を行うものとします。

(3) 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うための環境づくりに努めます。

(4) 女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更及び取組みの実施状況等を点検・評価し公表します。

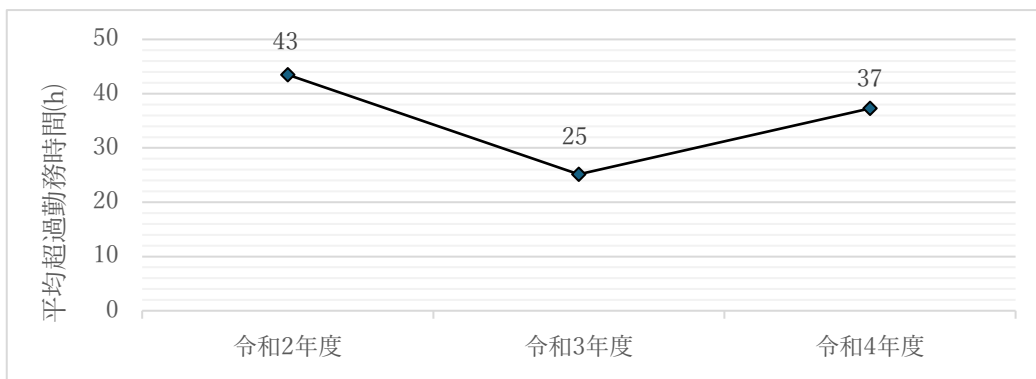
## 第 2 章 現状と課題

### 1 現状把握、分析

計画を策定するにあたり、当組合の現状を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

#### (1) 超過勤務時間の状況

(図1) 職員1人あたりの年間平均超過勤務時間の推移



(図2) 職員1人あたりの月間平均超過勤務時間の推移(令和4年度)



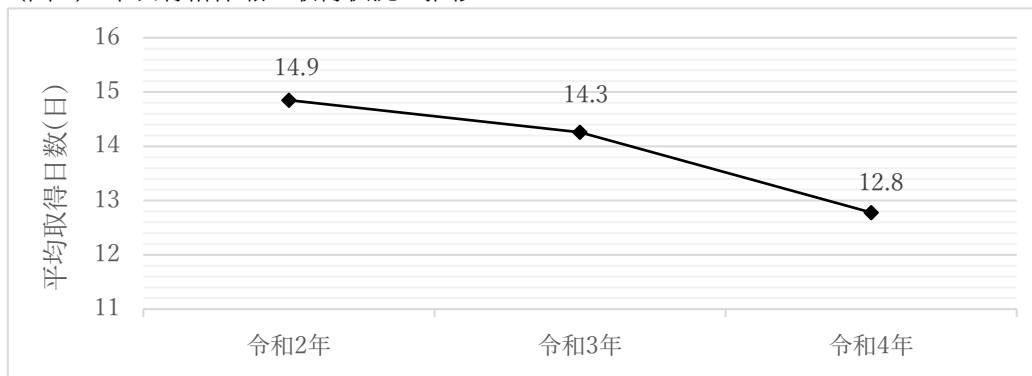
#### 現状・分析

過去3年間の職員1人あたりの年間平均超過勤務時間(図1)を見ると、令和2年度が最も高くなっています。これは、同年7月に発生した「令和2年7月豪雨」の影響などによるものと考えられます。令和4年度については、令和3年度に比べ、救急件数が年間約 1,000 件増加したことによる、深夜時間帯出場の増加が、一つの要因であると考えられます。

超過勤務時間(図2)については、災害の発生に左右されることが多く、大幅な縮減を図ることは困難であるものの、事務的分野において、職員個々の働き方の見直しや効率的な業務改善を推進していく必要があります。

## (2) 年次有給休暇の取得状況

(図1) 年次有給休暇の取得状況の推移



### 現状・分析

過去3年間の職員1人あたりの年次有給休暇年間平均取得日数(図1)を見ると、全ての年において10日以上取得できています。これは、組織全体で年次有給休暇取得促進を強化していることが、誰もが気兼ねなく休暇を取得できる環境整備に繋がっていると考えられます。

## (3) 育児休業及び育児休暇等の取得状況

### (ア) 男女別の育児休業取得率

令和4年度	令和4年度中に新たに取得対象となった職員(A)	令和4年度中の実取得者数(B)	取得率(B÷A)
男性職員	18人	0人	0%
女性職員	1人	1人	100%

※育児休業＝子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため必要と認める期間

### (イ) 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状況

令和4年度	取得対象者(A)	実取得者数(B)	取得率(B÷A)
出産休暇	18人	14人	77.8%
育児休暇	18人	3人	16.7%

本組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第11条の表

※出産休暇＝配偶者が出産する場合で、2日以内で勤務しないことが相当であると認める期間(11条表の9の項)

※育児休暇＝妻の産前産後期間中に、出産にかかる子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合で、5日以内で勤務しないことが相当であると認められるとする期間(11条表の10の項)

## 現状・分析

令和4年度において育児休業取得対象者となった職員19名のうち、育児休業を取得した職員は1名でした。また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は77.8%で、育児参加のための休暇の取得率は16.7%でした。

これは、消防職という特殊な勤務体系(交替勤務・最低人員の確保)が影響していること、また、男性の割合が多く、育児休業や育児等に関する休暇の知識不足や取得するという考えが根付いておらず、制度を取得しやすい職場環境の整備が進んでいないことが要因ではないかと考えられます。

## (4) 女性職員の割合

### (ア) 年度別女性職員の採用割合

年度	職員	採用職員数			女性職員の割合 (A/C)
		女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	
令和2年度		1人	13人	14人	7.1%
令和3年度		—	10人	10人	0%
令和4年度		1人	8人	9人	11.1%

### (イ) 年度別女性受験者の割合

年度	職員	受験者数			女性受験者の割合 (A/C)
		女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	
令和2年度		3人	52人	55人	5.5%
令和3年度		3人	30人	33人	9.1%
令和4年度		2人	32人	34人	5.9%

### (ウ) 離職率(年度別・男女別の自己都合により退職した職員数)

年度	女性			男性			総計		
	職員数	うち離職者数	離職者の割合	職員数	うち離職者数	離職者の割合	職員数	うち離職者数	離職者の割合
令和2年度	11人	—	—	226人	—	—	237人	—	—
令和3年度	11人	—	—	229人	2人	0.9%	240人	2人	0.8%
令和4年度	12人	2人	16.7%	229人	1人	0.4%	241人	3人	1.2%

(エ) 全職員に占める女性職員の割合(令和5年4月1日)

区分	女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	女性職員の割合(A/C)
毎日勤務	4人	42人	46人	8.7%
隔日勤務	7人	187人	194人	3.6%
合計	11人	229人	240人	4.6%

(オ) 管理職の女性職員の割合(令和5年4月1日)

女性(A)	男性(B)	合計(C=A+B)	女性職員の割合(A/C)
—	8人	8人	—

(カ) 階級別の女性職員の割合(令和5年4月1日)

階級 年代		その他	消防士	消防副士長	消防士長	消防司令補	消防司令	消防司令長	消防監	消防正監
		男性		66人	23人					
20代	女性		5人	1人						
	男性			14人	36人	11人				
30代	女性			1人	2人					
	男性					44人	11人			
40代	女性					1人	1人			
	男性	1人				5人	9人	4人	4人	1人
50代	女性									
	合計(全職員)	1人	71人	39人	38人	61人	21人	4人	4人	1人
合計(女性職員)			5人	2人	2人	1人	1人			
割合(女性職員)			7.0%	5.1%	5.3%	1.6%	4.8%			
男女別職員数における割合	男性 229名	0.4%	28.8%	16.2%	15.7%	26.2%	8.7%	1.7%	1.7%	
	女性 11名		45.5%	18.2%	18.2%	9.1%	9.1%			

現状・分析

本組合における直近3カ年(R2、R3、R4)の採用職員数は33名であり、うち女性職員採用実績は令和2年度1名、令和4年度1名の合計2名となっています。女性受験者数を見ますと、直近3カ年の全受験者に占める女性の平均割合は6.6%となっており、少子化に伴う受験者数の減少は考えられるものの女性受験者の数は横ばいであり、これは学校説明会等での女性職



員の活躍状況の紹介について情報発信してきたことが受験者維持に繋がっているものと考えられます。

また、女性職員の割合は令和5年4月1日時点で4.6%となっており、総務省消防庁が令和8年度当初までに目標値として定める数値(5%)に近い位置にあります。管理職の女性割合を見ると、女性職員の平均年齢が31.6歳と若いことから現時点では0%となっています。階級別で見ると、20代の消防士が5名、20代の消防副士長が1名、30代の消防副士長が1名、30代の消防士長が2名、40代の消防司令補が1名、40代の消防司令が1名となっており、男女別職員数の割合では消防司令補を除き、男性職員の割合を上回る若しくは同程度であり、職員の能力に応じて適正に評価されていることがわかります。

## 第 3 章 施策の目標と具体的な取組及び公表

### 1 数値目標

#### (1) 目標設定

##### (ア) 超過勤務時間

項目	直近3か年の平均 (令和2年度～令和4年度)	目標値(令和7年度)
時間外勤務の年間平均時間	35時間	30時間

##### (イ) 年次有給休暇の年間平均取得

項目	現状値(令和4年)	目標値(令和7年)
年次有給休暇の年間平均取得日数	12.8日	13日以上

##### (ウ) 育児休業及び出産休暇、育児休暇の取得率

項目		現状値 (令和2年度～令和4年度)	目標値 (令和6年度～令和7年度)
育児休業	男性	0%	5%以上
	女性	100%	100%

項目	現状値 (令和2年度～令和4年度)	目標値 (令和6年度～令和7年度)
出産休暇(男性)	70%	90%以上
育児休暇(男性)	11%	20%以上

##### (エ) 女性職員の割合

項目	現状値(令和4年度)	目標値(令和6年度～7年度)
女性消防職員受験者割合	5.9%	10%以上

項目	現状値(令和5年4月1日現在)	目標値
女性消防職員割合	4.6%	5%以上

## 2 具体的な取組

### (1) 超過勤務の縮減

- (ア) 経常的業務の事務処理について、簡素合理化を図り効率的事務の執行による超過勤務の縮減に努める。
- (イ) 超過勤務の多い係からヒアリングを実施し、超過勤務縮減の阻害要因となっている事項について、調査し改善を図る。

### (2) 年次有給休暇等の促進

- (ア) 所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、計画的な取得を指導する。
- (イ) 所属職員が連続して休暇を取得できるように環境を整備するとともに、次のような休暇の取得の促進に努める。
  - \* 休日とその前後の曜日を組み合わせた年次有給休暇の取得
  - \* 国民の祝日や代休日と組み合わせた年次有給休暇の取得
  - \* 特別休暇と年次有給休暇を組み合わせた長期休暇の取得
  - \* 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得
- (ウ) 子どもの看護を行うための特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が気兼ねなく取得できる職場環境の醸成を図る。

### (3) 出産後の女性職員、配偶者等が妊娠中及び子育て中の男性職員への対応

- (ア) 子どもの出産時における職員の特別休暇制度の周知を図り、当該特別休暇や同期間の前後における年次有給休暇の取得を促進する。
- (イ) 育児休業・部分休業・育児短時間勤務体制について、次のとおり各種制度に関する資料作成等、全ての職員に情報提供し制度の周知を図る。
  - \* 妊娠を申し出た職員に対する個別説明と相談
  - \* 男性職員の育児休業等の取得の促進
  - \* 育児休業等の取得手続き等の周知
- (ウ) 各種制度を活用しやすい職場環境の醸成のため、次のとおり制度の周知と職場の意識改革を行う。
  - \* 各制度の対象となる年齢の子を教育する男性職員を対象に、既存の制度等を利用した育児への参加を推進する。
  - \* 各種制度の研修等を行い、職場内の意識改革を行う。
  - \* 制度活用の申し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、日頃から業務配分の適正管理に努める。

- (エ) 育児休暇を取得した職員の円滑な職場復帰のため、育児休業中の職員に対し、定期的に面談等を行い、職員の職場復帰に向けた支援に努める。
- (オ) 人員配置や業務分担の見直し等によっても育児休業等を取得中の職員の業務を遂行するのが困難な場合は、任命権者に対して人員配置上の対応を要請し、任命権者はその対応を行うよう努める。

#### (4) 女性の職場での活躍推進

- (ア) 職員採用募集時やインターンシップ等の際に、女性職員の活躍状況について説明し、「女性消防職員」への関心を高めてもらい、新たな取組として当組合ホームページやSNSを活用し、女性職員の活躍状況や募集について情報発信するなど、男性の職場というイメージを変えていき、多くの方に消防という仕事を身近に感じてもらえるよう啓発活動を行う。
- (イ) ライフステージに応じた働きやすい環境整備を図り、結婚・妊娠・出産・子育てを行いながら働くことを後押しし、全ての職員が“お互い様”の気持ちで助け合えるような風通しの良い職場風土の醸成に取り組む。
- (ウ) 子育て中の職員の配置職場が限定的にならないよう、意欲と能力に応じた職場配置や登用を推進する。
- (エ) 庁舎更新に併せ仮眠室、トイレ、浴室等の施設を含めた女性職員の受け入れ体制を整備し、女性職員が活躍できる施設の整備を進める。

#### (5) その他（ハラスメント防止のための取組）

- (ア) ハラスメントについて職員に注意喚起を行うとともに、ハラスメントに関する認識を深めるよう努める。
- (イ) ハラスメントが職場に生じていないか、または生じるおそれがないか、職員の言動に十分な注意を払い、勤務環境を害する言動を見逃さないよう努める。
- (ウ) ハラスメント等の発生を防ぎ、明るく働きやすい職場環境づくりを実現するため、毎年度ハラスメント防止宣言を発するとともに、アンケート調査を実施する。

### 3 公表

#### (1) 実施状況の公表

本計画に基づく取組の実施状況等については、(2)、(3)及び(4)のとおり公表します。

#### (2) 公表内容

本組合全体としての「1 数値目標」の達成状況。

### (3) 公表方法

---

年に1回、本組合ホームページにより公表します。

### (4) 公表根拠

---

- \* 次世代法第19条第5項
- \* 女性活躍推進法第19条第6項及び第21条