

『次世代育成支援』及び『女性職員の活躍推進』  
に関する特定事業主行動計画



令和3年4月

宇部・山陽小野田消防組合

## 目次

1	計画の趣旨	1
2	計画の基本的事項	2
	(1) 計画期間	
	(2) 対象職員	
	(3) 推進体制	
	(4) 実施状況の公表	
3	現状と課題	3
	(1) 受験者及び採用者に占める女性の割合	
	(2) 女性職員の割合	
	(3) 管理職に占める女性職員の割合	
	(4) 年次有給休暇及び夏季休暇の取得率	
	(5) 時間外勤務時間数	
	(6) ノー残業デー実施率	
	(7) 妊娠・出産に関する特別休暇制度等の認識率	
	(8) 男性職員の育児参加のための休暇取得率	
	(9) 子供の看護等を行うための特別休暇取得率	
4	目標	9
5	具体的な取組内容	10
6	宇部・山陽小野田消防組合次世代育成支援及び 女性職員の活躍推進に関する推進委員会設置要綱	15

## 1 計画の趣旨

近年、急速に進む少子高齢化、人口減少に伴う労働力不足や、国民のニーズの多様化、グローバル化など、社会を取り巻く環境が大きく変化していることから、多様な人材が活躍できる社会や、次代の社会を担う子どもを安心して産み育てられる社会を構築していくことは、ますます重要な課題になっています。

こうした中、本消防組合では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（以下、「次世代育成支援法」という。）に基づき、平成28年12月に「特定事業主行動計画」を策定し、職員が「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランス）」ができる職場環境の整備に向けた次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年4月に「特定事業主行動計画」を策定し、女性が職業を通じて個性と能力を発揮して活躍できるような環境作りに取り組んできました。

このたび、それぞれの計画期間が令和3年3月をもって満了となることから、新たに計画を策定するに当たり、従来の各計画の取組状況を踏まえ各種取組をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、『次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（後期計画）』を策定しました。

今回策定した特定事業主行動計画では、前期計画の実施状況や検証結果を踏まえ、目標や取組内容の見直しを行っています。

職員が互いに協力し支え合うことで、働きやすい職場環境が整えられ、子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員一人一人が有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう、この計画を着実に取り組んでいきます。

## 2 計画の基本的事項

### (1) 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

### (2) 対象職員

宇部・山陽小野田消防組合職員を対象とします。

### (3) 推進体制

本計画の掲げる取組の推進に当たっては、平成28年度に設置した次世代育成支援に係る推進委員会及び女性活躍推進委員会（以下「推進委員会」という。）により実施状況の確認や取組の検証・改善を行いながら、着実かつ効果的な推進を図ります。

推進委員会は、委員長を消防局次長、委員を各所属長とし、事務局を総務課として運営していきます。

### (4) 実施状況の公表

本計画に基づく各年度の取組状況は、ホームページで公表します。

### 3 現状と課題

本計画の作成に当たり、現状と課題の把握を行うため、前期計画において目標に掲げた項目を中心に、これまでの実績をもとに分析を行いました。

#### (1) 受験者に占める女性の割合

##### 【前期計画の目標と実績】女性活躍関係

目標 ・ 受験者に占める女性の割合：5.0%

実績 ・ 受験者に占める女性の割合

	受験者割合
平成28年度	4.2%
平成29年度	0%
平成30年度	1.9%
令和元年度	6.9%
令和2年度	4.9%

・ 受験者に占める女性の割合は、平成28年度に4.2%で、平成29年度及び平成30年度は、平成28年度と比較すると数値が下がっているが令和元年度には6.9%と目標数値を上回っている。

・ 引き続き、男性の職場であるというイメージを払拭すること。性別に関わらず、活躍できる職業であることや働きやすい職場環境作りに取り組んでいることを積極的に情報発信する必要がある。

#### (2) 女性職員の割合

##### 【前期計画の目標と実績】女性活躍関係

目標 ・ 女性職員の割合：2.67%

・ 女性職員の割合（令和8年4月1日まで）：3.2%

実績 ・ 職員に占める女性の割合

	女性職員の割合
平成28年度	1.67%
平成29年度	1.67%
平成30年度	1.67%
令和元年度	1.67%
令和2年度	2.02%

・平成28年度から令和元年度までは、女性職員の採用がなかったため女性職員の割合は変わっていない。令和2年度に女性職員を採用したことにより数値が2.02%と若干数値は上がっているが目標数値には達していない。

・(1)と同様に積極的に情報発信をして女性の受験者を増加させ、女性職員の増加につなげる必要がある。

### (3) 管理職に占める女性職員の割合

【前期計画の目標と実績】女性活躍関係									
目標 ・管理職に女性職員を登用するための人材育成：数値設定なし									
実績 ・各役職段階に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）									
	管理職					係長職	主任	係員	合計
	部長職	次長職	課長職	課長補佐職	計				
平成28年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.5%	3.4%	1.67%
平成29年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.7%	3.0%	1.67%
平成30年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.8%	2.9%	1.67%
令和元年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.8%	2.8%	1.67%
令和2年度	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.8%	3.6%	2.02%

・管理職に女性職員の登用はない。女性職員の採用は、平成12年度に2人、平成25年度から平成27年度までに各1人、令和2年度に1人で現在6人となっている。

参考ではあるが、令和元年版消防年報（令和2年刊行）から本消防組合では、課長補佐職となる消防司令の階級にある職員の平均勤続年数は32年となっている。また、係長職及び主任職となる消防司令補の階級にある職員の平均勤続年数は25年となっている。

- ・各役職段階に占める女性職員の割合が低い。
- ・女性職員のキャリア形成支援を進める必要がある。
- ・引き続き、生活と仕事を両立できる職場環境作りを進める必要がある。

(4) 年次有給休暇及び夏季休暇の取得率

【前期計画の目標と実績】女性活躍関係・次世代育成関係

目標 ・年次有給休暇取得日数：10日／年

・夏季休暇の取得率：100%

実績 ・年次有給休暇平均取得日数、取得率（100%：取得者／対象者）

	取得日数	取得率
平成28年	11.0日	
平成29年	10.8日	56.5%
平成30年	11.8日	66.1%
令和元年	11.9日	67.9%
令和2年	12.1日	65.1%

・夏季休暇の取得率（100%：取得者／対象者）

	取得率
平成28年	
平成29年	97.1%
平成30年	97.1%
令和元年	95.4%
令和2年	95.4%

※休暇については、暦年の数値である。

- ・年次有給休暇の取得日数について、平成28年から目標数値を達成している。
- ・年次有給休暇の取得率については、平成29年からの数値となるが、増加している。
- ・夏季休暇の取得率については、目標を達成できていない。
- ・引き続き、休暇取得の促進に努めることにより、職員が家族と過ごす時間の確保や心身ともにリフレッシュをして新たな活力を引き出すことにつなげる必要がある。

(5) 時間外勤務時間数

【前期計画の目標と実績】女性活躍関係・次世代育成関係

目標 ・勤務時間内での業務遂行：数値設定なし

実績 ・職員一人当たりの時間外勤務時間数（1月平均）※管理・監督職員を除く

	時間外勤務時間数
平成28年度	4.3時間
平成29年度	4.2時間
平成30年度	4.8時間
令和元年度	3.9時間

・平成30年度に4.8時間と増加しているものの、令和元年度には3.9時間と減少に転じている。

・過度な時間外勤務は、職員の健康面や職務効率に影響を与える要因となり、育児や家事等への参加も妨げるため、引き続き、職員の働き方について、事務の見直しや改善、職員の意識改革、組織的な協力体制作りなどの一層の改革に取り組んでいく必要がある。

・管理・監督職員の時間外勤務時間数についても把握し、定時退庁につなげる必要がある。

(6) ノー残業デー実施率

【前期計画の目標と実績】女性活躍関係・次世代育成関係

目標 ・ノー残業デーを毎週水曜日と定めた実施率：100%

実績 ・ノー残業デーを毎週水曜日と定めた実施率（100%実施者/対象者）

	実施率
平成28年	
平成29年	96.4%
平成30年	97.2%
令和元年	98.0%
令和2年	98.7%

・平成29年度から実施率の数値は上がっているが、目標達成まで至っていない。

・職員の働き方改革の一つとして、引き続き、定時退庁を促進する必要がある。

(7) 妊娠・出産に関する特別休暇制度等の認識率

【前期計画の目標と実績】次世代育成関係

目標 ・妊娠・出産に関する特別休暇制度等の認識率：100%

実績 ・妊娠・出産に関する特別休暇の対象となる職員の取得率（100%取得者/対象者）

	取得率（取得者/対象者）
平成28年度	
平成29年度	93.8%
平成30年度	100%
令和元年度	100%

・平成29年度の取得率は93.8%となっているものの平成30年度及び令和元年度の取得率は100%となり、目標達成している。

・引き続き、妊娠・出産に関する特別休暇制度の周知徹底を図り、対象となる職員の休暇取得につなげる必要がある。

(8) 男性職員の育児参加のための休暇取得率

【前期計画の目標と実績】女性活躍関係・次世代育成関係

目標 ・男性職員の育児参加のための休暇取得率：100%

実績 ・男性職員の育児参加のための休暇取得率（100%取得者/対象者）

	取得率
平成28年	
平成29年	100%
平成30年	100%
令和元年	100%
令和2年	100%

・目標達成している。

・引き続き、男性職員の育児参加のために休暇を取得できるように各職員が職場全体で、子育て中の職員が安心して休暇を利用できる雰囲気作りをする必要がある。

(9) 子どもの看護等を行うための特別休暇取得率

【前期計画の目標と実績】次世代育成関係

目標 ・子どもの看護等を行うための特別休暇取得率：希望者の100%

実績 ・子どもの看護等を行うための特別休暇取得率（100%取得者/対象者）

	取得率
平成28年	
平成29年	100%
平成30年	100%
令和元年	100%
令和2年	100%

- ・ 目標達成している。
- ・ 引き続き、特別休暇制度の周知を図り、取得率100%を維持するとともに取得しやすい職場環境作りをする必要がある。

## 4 目標

状況把握の分析から前期計画において掲げた「仕事と子育ての両立」、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」及び「全ての職員がいきいきと活躍できる組織」は、着実に進んでいると言えます。

しかし、前期計画で掲げた目標を達成できているものと達成できていないものがあり、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進を進めるためには、より一層の取組が必要と考えます。

そこで、本計画における目標を次のとおり設定します。

### (1) 女性職員の割合

男性の職場であるというイメージを払拭し、性別に関わらず活躍できる職業であることや働きやすい職場環境作りに取り組んでいることを積極的に情報発信して、女性受験者の増加を図り、引き続き、女性職員の割合を女性活躍推進法の期限である令和8年3月31日までに総務省消防庁通知（平成27年7月29日付消防消第149号）の示す3.2%以上にすることを目標とする。

### (2) 管理職に占める女性職員の割合

本消防組合の女性職員の割合や世代等を考慮し、目標値は設定しないこととするが、女性職員の管理職への登用は、女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から必要不可欠であるため、キャリア形成の支援を行い、人材育成を進めます。

### (3) 時間外勤務の縮減

宇部・山陽小野田消防組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例等の規定を順守し、引き続き、時間外勤務の縮減を目指します。

### (4) 年次有給休暇の取得促進

計画期間を通じて、全職員が年5日以上取得し、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数年12日以上を目指します。

### (5) 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇取得

計画期間を通じて、取得対象となったすべての男性職員が、両休暇を取得するとともに合計取得日数6日以上を達成することを目指します。

### (6) 男性職員の育児休業取得

職務の特殊性及び、これまでの実績から目標値は設定しないこととするが、育児休業について周知し、希望する職員が取得しやすい環境作りを進めます。

## 5 具体的な取組内容

前記目標を達成できるようにし、また、宇部・山陽小野田消防組合職員が、育児等とキャリア形成を両立し、あらゆる分野で活躍できるように次の取組を積極的に推進します。

### (1) 計画的育成とキャリア形成支援

女性の活躍をさらに推進していくためには、意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、生活と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから次の取組を推進していきます。

#### ア 意欲と能力のある職員の採用促進

##### (ア) 職員採用ガイダンスの継続実施

日頃の業務内容や性別に関わらず活躍できる職場であることをアピールするため今後も内容の充実を図りながら継続します。

##### (イ) 採用広報の充実

他団体が開催する就職説明会などは、積極的に参加するとともに積極的な広報活動を展開し、受験者数の増加を図ります。

#### イ 職務経験の向上や意欲を高める人事配置

##### (ア) ジョブ・ローテーションの実施

職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標設定を行えるよう一定期間で異なる分野を経験できる人事異動等を実施します。

##### (イ) 女性職員の積極的な登用・配置

職員の能力向上には、幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで女性職員の登用・配置が少なく性別による偏りがある部署については、働き方改革を推進した上で、性別に関わらず様々な経験を積むことのできる機会を提供していきます。

## ウ 研修・面談を通じたキャリア形成支援

### (ア) 活躍する管理職等の事例紹介

性別を問わず、育児・介護等と仕事を両立させて活躍している管理・監督職の職員の経験や家族全体で両立させるためのアイデアなどの情報を収集して、職員が自身のライフ・ワーク・バランスを含めたキャリア形成のイメージを持てるように広く情報発信を行い、女性職員の昇任意欲の喚起を行います。

### (イ) 面談を通じたキャリアプランの設計

人事評価制度に基づく上司との面談を通じ、職員が目標設定や振り返りを実施するとともに、上司との意見交換によって、より充実した自身のキャリアプランを考える機会を設けます。年度途中で人事異動等があった職員については、その時期を捉えて目標の変更や、上司との面談を実施し、きめ細やかにキャリアプランの設計支援を行えるようにします。

## エ キャリアロスを生じさせない制度の整備等

### (ア) 休業中などの自己啓発支援

能力向上に意欲を持つ職員が、育児休業中などに自主的に資格を取得する場合に情報不足によってその機会を失うことがないよう積極的に情報提供を行います。

## (2) 働き方改革の推進

共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず育児、介護等を担うなど、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれます。また、あらゆるハラスメントは、その発生により被害者のみならず、他の職員にも影響を及ぼし、職員の士気低下、職場環境の悪化につながります。全ての職員が十分な能力を発揮できるように次のような取組を通じてさらなる働き方改革を推進していきます。

## ア 業務改善と適正な人事配置

### (ア) 業務の見直し・効率化等

a 業務の属人化を防ぎ、組織的な対応を徹底するため各職場において業務のマニユ

アル化を推進します。

b 先行事例等を参考に、A I やR P A※の利活用により、業務効率の向上や柔軟な働き方の実現に向けた検討を行います。

c イベント等に業務出向する職員の適正化を図り、効率的な事業の実施を推進します。

※R P A（ロボティック・プロセス・オートメーション）・・・ソフトウェアロボットまたは仮想知的労働者と呼ばれる概念に基づく、事業プロセス自動化技術の一種。

#### （イ）業務ピークの平準化

繁忙期であっても、特定の職員に業務が集中しないよう組織的な応援体制の仕組みを構築するとともに、可能な限り、特定の時期に事業が集中しないよう各所属において実施時期の分散を検討していきます。

#### （ウ）適正な人員配置

業務の委託化等による人員配置の見直しを図る一方、新たな行政ニーズにより事業の拡充や業務繁忙が生じた場合には、必要な配置を行うなど適正な管理を推進します。

### イ 働きやすい職場環境作り

#### （ア）職員の意識改革

a 管理・監督職の職員は、定時退庁日に関わらず率先して定時退庁を心掛けます。

b 引き続き、水曜日の一斉定時退庁日の取組を推進し、定時退庁への意識の向上を図ります。

c 管理・監督職の職員の行動や言動、マネジメントが職場環境に与える重要性への理解を深めるため、これらの職員を対象に心構えやマネジメントの手法を学ぶ研修を実施します。

#### （イ）ハラスメントのない職場作り

a 引き続き、ハラスメント防止研修会をすべての職員を対象に実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにします。

b ハラスメント相談員の研修を実施するなど様々な相談ができる体制を整えます。

(ウ) 柔軟な働き方への制度等の整備 ※隔日勤務者を除く

消防業務の特殊性を考慮し、可能な業務についてテレワークの導入を検討します。

ウ 男性の育児参加と両立支援制度の充実

男性の育児参加を促すとともに、様々な事情を抱えた職員が安心して生活と仕事を両立していけるよう、育児・介護等と仕事との両立支援制度の充実と周知に向けて、次の取組を推進していきます。

(ア) 育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知方法の充実

a 上司からの声掛け等

父親となる職員に対して、所属長から出産・育児に係る休暇・休業の取得について働きかけを行うことにより、取得しやすい雰囲気作りを行います。また、介護を行う職員が介護に係る休暇を取得しやすいよう所属長が率先して職場の雰囲気作りを行います。

b 育児休業中の職員への情報提供

職場への復帰を控えた育児休業中の職員が安心して復帰できるよう、復帰後に利用できる育児時間、部分休業等の制度について、メール等を活用し情報提供を行います。

c 新任研修での制度周知

新規採用職員に対して、妊娠、出産期から育児期までに取得・利用できる休暇や補助制度について研修の機会を捉えて情報提供を行い、生活と仕事の両立に向けた意識の醸成を図ります。

(イ) 両立支援に向けた取組

育児・介護等の事情を抱えた職員が、安心して職場を離れることができるよう、引き続き、適切な人員配置及び職場環境作りを行います。