

次世代育成推進法・女性活躍推進法に基づく  
釧路東部消防組合特定事業主行動計画

令和5年4月  
釧路東部消防組合

## 1. はじめに

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、平成15年7月に10年間の時限立法として制定された「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成推進法」という。）」において、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。しかし、少子化の進行は歯止めがきかず、引き続き事業主における、一層の取組の推進が必要であるとして、平成26年4月に次世代育成推進法が改正（平成27年4月1日施行）され、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

平成28年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。）」が施行され、同法に基づき、当組合では、平成30年3月に「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「平成30年策定計画」という。）」を策定し、その実現に向けて取り組んできました。

この計画期間が令和5年3月をもって満了となることから、令和5年度以降の5年間を計画期間とする、それぞれの法律に基づいた2つの特定事業主行動計画を合わせた「次世代育成推進法・女性活躍推進法に基づく釧路東部消防組合特定事業主行動計画」を策定するものです。

## 2. 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成推進法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、釧路東部消防組合が策定する特定事業主行動計画です。

## 3. 目的

この計画は、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる「仕事との生活の調和（ワークライフバランス）」の取れた職場を実現し、女性の職業生活における活躍の推進、そして、職員が自分のライフステージに合わせて仕事と子育てとの両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した取り組みを計画的かつ着実に推進することを目的とします。

#### **4. 計画期間**

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とします。

#### **5. 計画の推進体制等**

当組合では、組織全体で継続的かつ効果的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課を担当部署とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

## 6. 次世代育成支援対策に関する事項

### 【現状】

#### (1) 育児休業の取得（平成30年度～令和4年度）

男性職員で育児休業を取得した職員は過去5年間で2名取得しています。

	男性職員			女性職員		
	対象職員数	育児休業 取得職員数	取得率	対象職員数	育児休業 取得職員数	取得率
平成30年度	4人	0人	0.0%	—	—	—
令和元年度	4人	0人	0.0%	—	—	—
令和2年度	6人	0人	0.0%	—	—	—
令和3年度	8人	1人	12.5%	—	—	—
令和4年度	1人	1人	100%	—	—	—
合計	23人	2人	8.6%	—	—	—

※対象職員とは、その年度中に新たに育児休業を取得することができることとなった職員のことをいいます。

#### (2) 配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇の取得 （平成30年度～令和4年度）

男性職員において配偶者の出産休暇を取得した職員は、対象職員23人中22人でした。また、育児参加のための休暇を取得した職員は2人でした。

	対象職員数	配偶者の 出産休暇 取得職員数	取得率	育児参加の ための休暇 取得職員数	取得率
平成30年度	4人	4人	100%	0人	0.0%
令和元年度	4人	4人	100%	0人	0.0%
令和2年度	6人	6人	100%	0人	0.0%
令和3年度	8人	7人	87.5%	2人	25.0%
令和4年度	1人	1人	100%	0人	0.0%
合計	23人	22人	95.6%	2人	8.6%

(3) 時間外勤務及び休暇の取得（平成30年度～令和3年度）

職員 1 人当たりの年間平均時間外勤務時間については、平成30年度は125.2時間だったのに対し、令和3年度では111.5時間となっております。

職員 1 人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数については、平成30年度は11.4日だったのに対し、令和3年度は12.7日となっており、1.3日の増加となっております。

1人当たり 年間平均	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
時間外勤務時間	125.2 時間	126.6 時間	98.9 時間	111.5 時間
年次有給休暇	11.4 日	10.6 日	11.5 日	12.7 日

※ 時間外勤務時間には、各種災害に対応した時間、夜間勤務時間を含んでいます。

【課題】

- ・ 通常業務及び災害対応の複雑化・高度化・多様化

近年、通常業務や災害対応の複雑化、高度化、多様化により業務量や処理に要する時間の増加、災害対応の体制維持のための人員不足などにより、時間外勤務が増えてきている状況です。

【今後の取り組み】

(1) 子供の出生時における父親の休暇の取得の促進

今後も引き続き、産後の母親を支援するため、配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇など、出生時における父親の休暇取得を促進します。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

令和3年度に当組合で初めて育児休業を取得した職員がおり、少しずつ育児休業に対する認識が前向きに変わってきているといえます。今後も引き続き、下記の事項に取り組んでいきます。

ア 対象職員に対し育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度についてのわかりやすい制度周知をし、育児休業等の取得を促進します。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図り、取得前・取得期間中・復職後における組織全体のフォロー体制を充実させていきます。

ウ 釧路東部消防組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に努めます。

(3) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づき、全職員5日以上の年次有給休暇の取得を促進します。

イ 夏季休暇の取得の促進

全職員3日間の夏季休暇の取得を促進します。交代勤務の都合上、期間内に取得が困難である場合は、取得期間の延長を積極的に検討します。

ウ 育児参加のための休暇制度を周知し、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

不妊治療を受けようとする職員が、休暇を取得しやすい職場環境にするため、管理職をはじめ、組織全体のフォロー体制を充実させていきます。

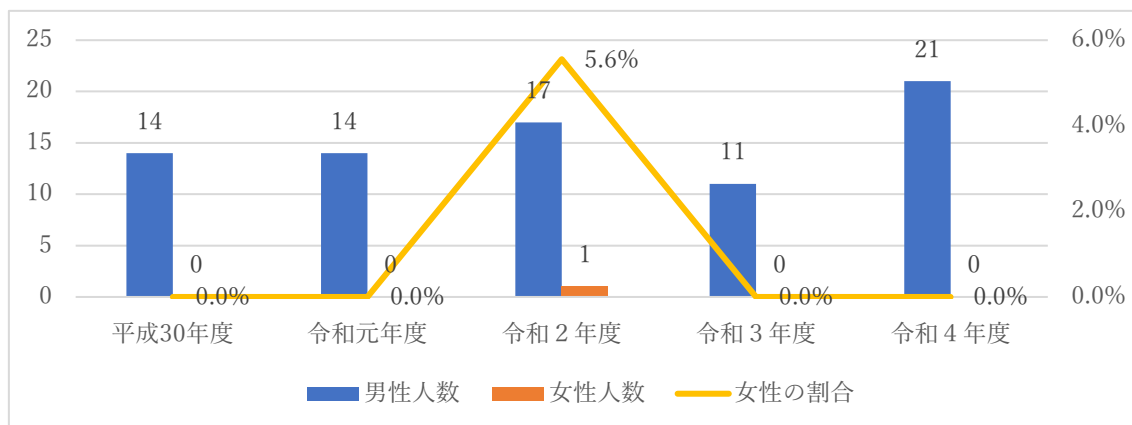
## 7. 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

### 【現状】

女性活躍推進法第19条第3項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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、消防本部総務課において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について次のとおり分析を行いました。

#### (1) 受験者総数に占める女性割合（平成30年度～令和4年度）

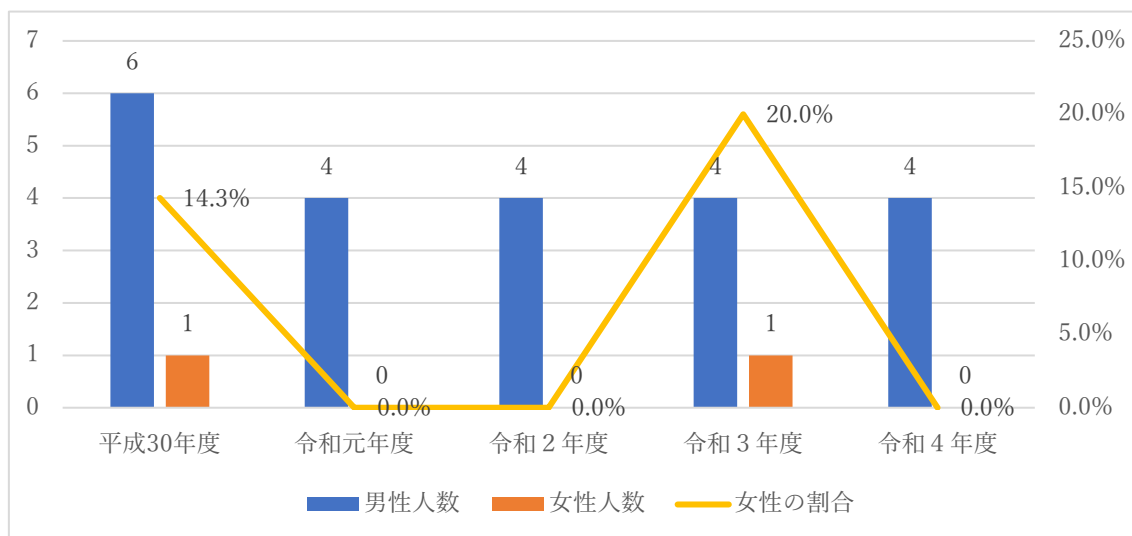
【平成30年策定計画での目標：受験者総数に占める女性割合を10%以上】



### 【分析結果】

5年間の採用試験の受験者78人のうち、女性は1人であり、割合は1.2%となっており、目標は達成できませんでした。

#### (2) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成30年度～令和4年度）

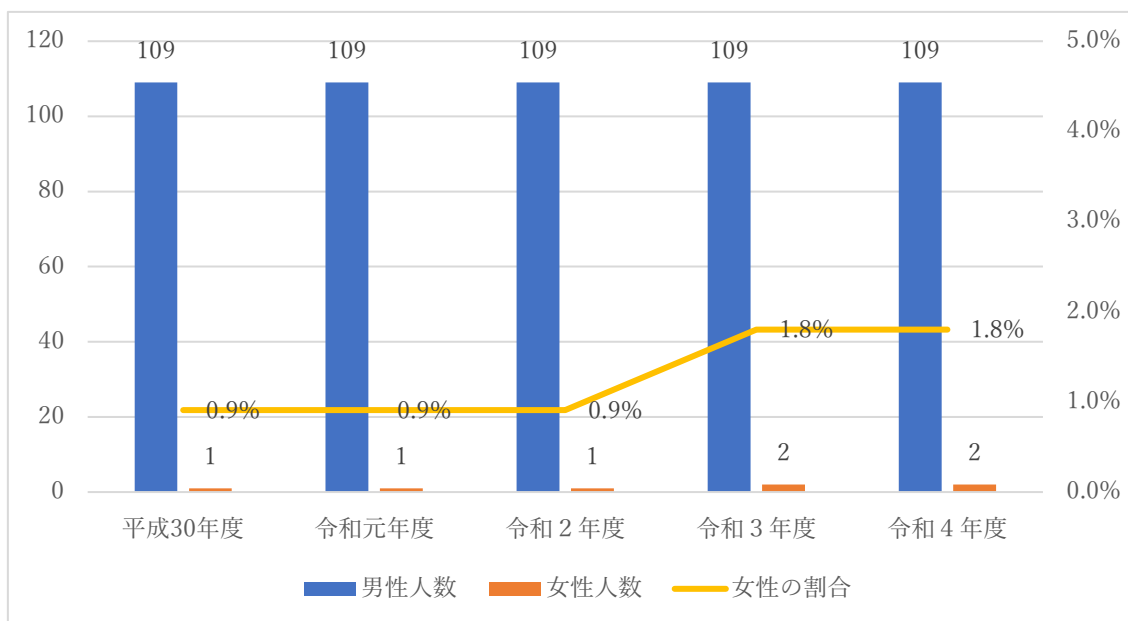


[分析結果]

5年間の採用した職員24人のうち、女性は2人であり、割合は8.3%となっています。

(3) 職員総数に占める女性職員の割合（平成30年度～令和4年度）

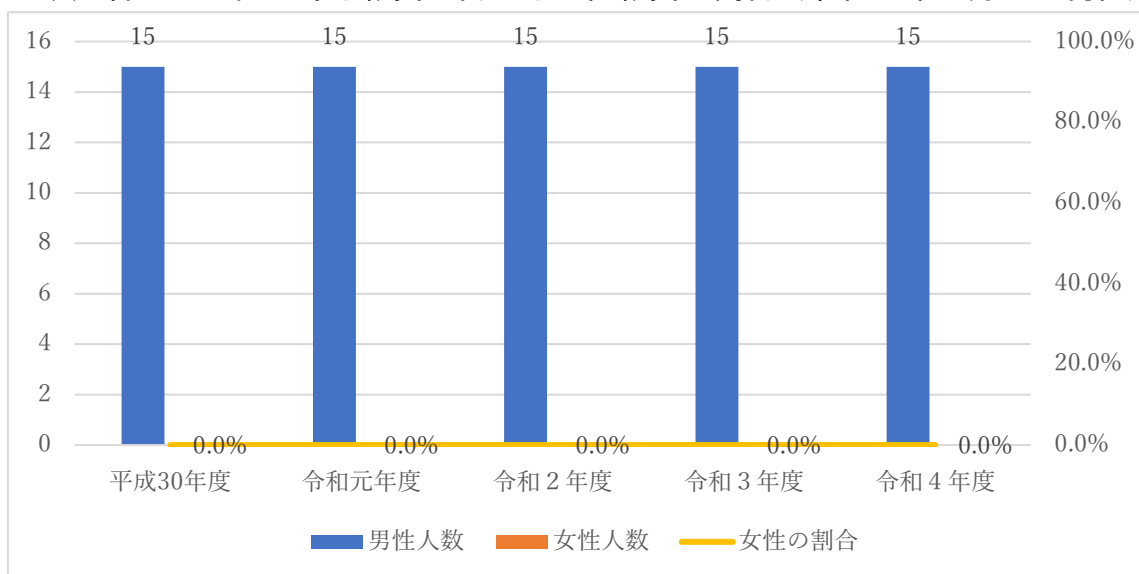
【平成30年策定計画での目標：5%】



[分析結果]

状況分析の結果、職員111人に占める女性職員は2人であり、割合は1.8%となっており、目標は達成できませんでした。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和4年4月1日現在）





[分析結果]

状況分析の結果、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は0%ですが、いずれの職員も採用から年数が浅いため階級が低く、管理的地位の役職に就く段階に至っていないことによるものです。

(5) 各役職の職員に占める女性職員の割合（令和4年4月1日現在）

各役職		男性職員		女性職員	
職名	人数	人数	割合	人数	割合
消防長	1人	1人	100%	0人	0.0%
課長・署長	5人	5人	100%	0人	0.0%
課長補佐 副署長・支署長	10人	10人	100%	0人	0.0%
主幹	23人	23人	100%	0人	0.0%
係長	15人	15人	100%	0人	0.0%
主査	2人	2人	100%	0人	0.0%
主任	13人	13人	100%	0人	0.0%
係員	42人	40人	95.2%	2人	4.8%
合計	111人	109人	98.2%	2人	1.8%

[分析結果]

状況分析の結果、女性職員2名が係員であり、これは採用から年数が浅いため階級が低いことによるものです。

【課題】

(1) 女性受験者の増

女性職員の数を増加させるために、女性の受験者を増加させる必要があります。あらゆる場面、ツールを用いて消防＝男性の仕事というイメージを払拭し、女性でも活躍できるという広報をする必要があります。

(2) 妊娠をした際、産前産後休暇及び育児休業取得時の対応

女性職員が妊娠をした際の就業についての対応や産前産後休暇及び育児休業取得の円滑な取得のため、組織全体での就業の制限や制度の理解を図る必要があります。

## 【今後の取り組み】

### (1) 女性職員の採用に向けてのPR

- ア 組合管轄内の学校や事業所に当組合をPRするポスター掲示などを実施していきます。
- イ 北海道内にある救急救命士専門学校を直接訪問し、当組合を紹介するガイダンスを継続的に実施します。
- ウ ホームページや当組合YouTubeチャンネルを活用し、女性職員を登用した当組合のPRを実施し、女性職員が活躍できる職場であることを周知します。

### (2) 多様なポストへの配置及び登用

- ア 可能な範囲において、女性職員を多様なポストに配置します。
- イ 訓練や研修などにおいて、男性職員と同様に参加・派遣します。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 生理休暇、不妊治療休暇、産前産後休暇、育児参加のための休暇、育児休業等の各種休暇等の制度を説明し、取得を促進します。
- イ 女性職員だけでなく、組織全体で上記の制度を理解し、各種休暇等を取得しやすい雰囲気醸成を図り、円滑な職場復帰までのフォロー体制を充実させていきます。
- ウ 釧路東部消防組合職員のハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、セクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の防止に努めます。

## **8. 次世代育成推進及び女性職員の活躍推進に向けた数値目標**

### (1) 採用に関する事項

平成30年度策定計画で目標とした事項を一部継続して目標とします。

ア 受験者総数に占める女性割合について、平成30年策定計画では10%以上に設定しましたが、目標と実績で大きな乖離があったため、確実な段階を踏むこととし、5%以上とします。

イ 平成27年7月29日消防消第149号消防庁通知に基づき、令和8年度当初までに職員の女性職員の割合を5%とする目標を継続し、以降計画期間終了まで引き続き女性職員の増やす取り組みを継続します。

### (2) 就業継続及び仕事と家庭の両立支援に関する事項

ア 令和9年度までに、制度が利用可能な職員の配偶者の出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を100%とします。

イ 令和9年度までに、制度が利用可能な職員の育児休業の取得を30%とします。

### (3) 長時間勤務の解消及び年次有給休暇取得促進に関する事項

ア 令和8年度実績の目標は、災害対応等もありますが、職員の1人当たり平均時間外勤務時間を年100時間以下とします。

イ 令和8年度実績の目標は、職員の1人当たり年次有給休暇の平均取得日数を15日とします。