

駿東伊豆消防組合次世代育成支援・女性職員
の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

【後期計画】



令和3年4月

駿東伊豆消防組合

1 目的

わが国では、急速な少子高齢化の進行や国民ニーズの多様化、さらにはグローバル化等に対応するため、労働力及び人材の多様性を確保することが不可欠であり、新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるといった観点からも、早急に女性の活躍の推進が求められています。

本組合においては、男女共同参画社会の実現を目指し、様々な施策に取り組んでまいりました。本組合職員向けの施策として、平成28年9月に「駿東伊豆消防組合次世代育成支援・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】」を策定し、男性職員の子育て参加促進、全職員のワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員のキャリア形成支援、子育てを行う女性職員の支援・活躍促進等に取り組んでまいりました。

この度、「駿東伊豆消防組合次世代育成支援・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】」の計画期間が満了することに伴い、令和元年6月に改正された女性活躍推進法を踏まえ、新たな特定事業主行動計画として、「駿東伊豆消防組合次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画【後期計画】」を策定しました。

今後、本計画に基づき、全ての職員が、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮し、自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図ることができる職場環境・職場風土づくりを進めていきます。

「駿東伊豆消防組合次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画【後期計画】」は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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。）第19条に基づき、駿東伊豆消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画であります。

2 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

※ 次世代育成支援対策法は令和7年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっています。これらに基づき策定する特定事業主行動計画は、密接に関連しているため、本計画においては、令和3年4月1日から女性活躍推進法の有効期限である令和7年度末までの5年間を計画期間とします。

3 状況把握及び分析

次世代育成支援対策法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、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ます。

(1) 必須把握項目の状況（内閣府令第2条に基づく必須把握事項）

ア 採用した職員に占める女性の割合

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	合計
男性	30人	14人	23人	21人	88人
女性	1人	3人	3人	0人	7人
合計	31人	17人	26人	21人	95人
女性割合	3.2%	17.6%	11.5%	0.0%	7.4%

イ 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員（自己都合による退職に限る。）の割合の男女差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

（令和2年度）

		～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51歳～	合計
男性	職員数	16人	164人	161人	154人	115人	610人
	うち退職者	－	2人	－	1人	2人	5人
	割合	－	1.2%	－	0.6%	1.7%	0.8%
女性	職員数	0人	9人	5人	3人	3人	20人
	うち退職者	－	－	－	－	－	－
	割合	－	－	－	－	－	－
全体	職員数	16人	173人	166人	157人	118人	630人
	うち退職者	－	2人	－	1人	2人	5人
	割合	－	1.2%	－	0.6%	1.7%	0.8%

ウ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務を命じられて勤務した職員数

(令和2年度)

	時間外勤務 総時間数	対象職員数	時間外勤務時間 (1人当たり)	上限時間を超えて 勤務した職員数
4月	3,362時間	590人	5.70時間	5人
5月	2,261時間	590人	3.83時間	0人
6月	2,101時間	590人	3.56時間	0人
7月	3,156時間	590人	5.35時間	0人
8月	2,719時間	590人	4.61時間	0人
9月	2,857時間	590人	4.84時間	0人
10月	3,004時間	590人	5.09時間	3人
11月	2,225時間	590人	3.77時間	0人
12月	2,621時間	590人	4.44時間	0人
1月	2,733時間	590人	4.63時間	0人
2月	2,769時間	590人	4.69時間	0人
3月	4,551時間	590人	7.71時間	2人
年度計	34,359時間	7,080人	4.85時間	10人

エ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び各階級に占める女性職員の割合

		管理的地位			管理的地位以外						合計
		監督的地位									
階級		消防 正監	消防監	消防 司令長	消防 司令	消防 司令補	消防 士長	消防 副士長	消防士	事務員	
令和元年度	全職員	1人	7人	23人	114人	160人	163人	95人	61人	9人	633人
	うち女性	0人	0人	0人	0人	2人	4人	3人	6人	6人	21人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	2.5%	3.2%	9.8%	66.7%	3.3%
令和2年度	全職員	1人	7人	21人	112人	154人	167人	96人	65人	7人	630人
	うち女性	0人	0人	0人	0人	2人	4人	4人	5人	5人	20人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	2.4%	4.2%	7.7%	71.4%	3.2%

オ 女性職員であって出産した者の数に対する育児休業を取得した者の数の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する育児休業を取得した者の数の割合

(令和2年度)

女 性		男 性	
出産した女性職員数	1人	配偶者が出産した男性職員数	30人
うち育児休業を取得した職員数	1人	うち育児休業を取得した職員数	0人
割 合	100%	割 合	0%

カ 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得した者の数の割合並びにそれぞれの休暇の合計取得日数

(令和2年度)

	配偶者出産休暇（3日）	育児参加のための休暇（5日）
取得者数及び割合	23人/30人（76.7%）	4人/30人（13.3%）
合計取得日数	50日/90日（55.6%）	11日/150日（7.3%）

キ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- (7) 消防長によるハラスメント防止宣言及びその周知を実施しました。
- (8) ハラスメント防止に関する訓令等の整備及び周知を実施しました。
- (9) ハラスメント等の相談窓口及び通報窓口を設置しました。

(2) 任意把握項目の状況（内閣府令第2条に基づく任意把握事項）

ア 全職員及び消防吏員に占める女性職員の割合

(令和2年度)

	合 計	男性職員数	女性職員数	女性の割合
全 職 員	630人	610人	20人	3.17%
消防吏員 (再任用職員含まず)	608人	593人	15人	2.47%

イ 職員の年次有給休暇の取得日数の状況

年 度	全 体	日 勤 者	隔日勤務者
平成29年中	7.7日	8.2日	7.1日
平成30年中	8.9日	8.8日	8.9日
令和元年中	10.1日	9.1日	10.6日
令和2年中	11.8日	10.3日	12.4日

4 分析から見えてきた課題

- (1) 女性職員の意欲を維持しながら、計画的な育成やキャリア形成支援を図るためのすそ野を広げていく必要がある。
- (2) 総務省消防庁が掲げる、令和8年度当初までに消防吏員に対する女性消防吏員の割合5%以上を達成するためには、毎年2人から3人の女性消防吏員を採用していく必要がある。
- (3) 国の統計にある令和元年度の男性職員の育児休業取得状況における消防部門の平均取得率に達していないため、職場環境・職場風土を構築する必要がある。
- (4) 子を持つ男性職員が、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得しやすい職場環境・職場風土を構築する必要がある。
- (5) 年次有給休暇の取得状況は順調に伸びてはいるが、さらに、計画的な休暇取得及び連続休暇の取得を促進する必要がある。

5 数値目標

分析結果を踏まえ、次の数値目標を設定します。

- (1) 令和7年度末までに、監督的地位にある職員に占める女性割合1%以上（6人以上）を目指します。
- (2) 令和8年度当初までに、全消防吏員数（再任用職員は除く。）に対する女性消防吏員の割合5%以上（31人以上）を目指します。
- (3) 令和7年度末までに、男性職員の育児休業取得率1%以上を目指します。
- (4) 令和7年度末までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率100%を目指します。
- (5) 令和7年度末までに、男性職員の育児参加のための休暇取得率50%以上を目指します。
- (6) 令和7年度末までに、職員の年次有給休暇の年間平均取得日数12日以上を目指します。

6 取組

前記の数値目標を達成するため、次の取組を実施します。

(1) 女性のキャリア支援

ア 女性職員の活躍を推進する趣旨を理解し、女性職員が仕事にやりがいを感じ活躍できる職場環境・職場風土づくりに努めます。

イ 女性職員の活躍の重要性及び支援・育成の手法等について、研修等を通じて管理的地位にある職員の意識改革を行います。

(2) 子育てに対する理解と共感の深化

ア 子育てに関する休暇制度等について情報提供し、母性保護、育児休業、休暇等の各種制度の周知をします。

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。

ウ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないよう配慮します。

エ 子育てに対する職員の意識向上に努め、子育て等に関する啓発資料の作成及び配布をします。

(3) 子育てしやすい職場環境等の整備

ア 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しと休暇取得を促進します。

イ 男性の育児参加に関する休暇制度の周知を図り、父親となる職員が家族と過ごす時間を大切にできるよう配慮します。

ウ 育児休業等の制度の周知及び育児休業等を取得しやすいよう、職場環境・職場風土づくりに努め、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

エ 育児休業中の職員への情報提供、能力開発、復職した職員に対するOJT等の実施及び復職した職員に対する配慮をし、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

オ 育児などの状況に応じた人事上の配慮に努めます。

(4) 子ども・子育てに関する視点の拡大

ア 子ども・子育てに関する地域活動への職員の参加を支援します。

イ 職員が地域活動に参加しやすい職場環境・職場風土づくりに努めます。

ウ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防

犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(5) 仕事と生活の調和促進

ア ノー残業デーの実施、業務の効率化及び勤務時間管理の徹底を図り、時間外勤務を縮減し職員の負担の軽減に努めます。

イ 計画的な休暇取得及び連続休暇の取得など、年次有給休暇等の取得を促進します。

ウ 介護休暇等の制度を周知させ、介護休暇等の取得を促進します。

(6) 働きやすい職場環境の整備

計画的なハラスメント研修等の実施やハラスメント等の相談窓口及び通報窓口を周知させ、ハラスメント撲滅を推進し、働きやすい職場環境を整備します。