

次世代育成支援・女性活躍推進

第3期 特定事業主行動計画

計画期間 令和8年度～令和12年度

令和8年3月改定

釜石大槌地区行政事務組合

目 次

I	はじめに	1
1.	計画の目的	1
2.	計画の期間	1
3.	計画の推進体制	1
II	女性の活躍に関する具体的な取り組み	2
1.	現状と課題	2
2.	女性職員の割合の拡大	3
3.	女性職員の登用の推進	3
4.	職場生活と家庭生活の両立	4
III	次世代育成支援に関する具体的な取り組み	6
1.	現状と課題	6
2.	働きやすい職場環境の創出	7
3.	育児に係る休暇の取得の推進	8
4.	時間外勤務の縮減	8
5.	その他の支援策	9

I はじめに

1. 計画の目的

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための社会環境、職場環境等の整備や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「釜石大槌地区行政事務組合特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）は、平成29年3月に策定、また令和3年3月に改訂し、活動を推進してきました。

本計画策定以来、男性職員の育児休業取得率は12.5%に向上、女性職員数については0名から4名に増加し、取組みによる成果が表れてきました。

一方で、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」では、少子化傾向に歯止めをかけるための具体策として、「共働き・共育ての推進」が掲げられ、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）男性の育児休業取得率について、「令和12年までに2週間以上の取得率85%」という高い政府目標が示されました。

また令和6年5月には「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長され、事業主に対し、育児休業を取得しやすい職場環境の形成や子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減に向けた取組の一層の推進が求められたところです。

今般、第2期の計画期間が終了に伴い、これまでの取組状況を検証し一部内容の見直しを図るとともに、さらなる職場環境の整備を図る目的として本計画を改定するものです。

2. 計画の期間

第2期計画期間（令和3年度から令和7年度まで）であった5ヶ年が経過しましたが、令和8年度から令和12年度までの5か年を第3期計画期間として取り組みます。

また、計画期間内に必要な調査等を行い計画の成果や問題点などを確認しながら、適宜見直しを行うものとします。

3. 計画の推進体制

この計画が実効性あるものとするため、特定事業主行動計画推進委員会を組織（事務局：事務局総務課）して、年度ごとの計画の実施状況を進行管理するとともに、数値目標の達成状況の点検評価を行います。また、各職域では次世代育成支援及び女性活躍推進に関する情報を把握し適時に職員に対して周知を図ると同時に、必要に応じて職員研修等の機会を設けながら計画を推進するものとします。

加えて、女性職員の割合や職員1人当たりの超過勤務時間、年次有給休暇や育児休業の取得状況などについて把握し、これらの情報を公表するものとします。

II 女性の活躍に関する具体的な取組み

1. 現状と課題

釜石大槌地区行政事務組合では、東日本大震災津波によって全壊した釜石消防署が平成26年4月、大槌消防署は平成28年3月から新築移転し、供用を開始しました。令和6年度において、1人の女性消防職員を採用し、消防職員全体に占める女性割合は3.6%に増加しました。

一方、県内の消防本部でも女性消防職員の採用が進み、女性職員の割合は増加傾向にあります。

[令和7年4月1日時点]

消防本部名	消防職員数	うち女性消防職員	左の割合
盛岡地区広域消防組合消防本部	593人	18人	3.0%
宮古地区広域行政事務組合消防本部	203人	13人	6.4%
一関市消防本部	216人	6人	2.8%
釜石大槌地区行政事務組合	112人	4人	3.6%
奥州金ヶ崎行政事務組合消防本部	176人	9人	5.1%
久慈広域連合消防本部	145人	2人	1.4%
花巻市消防本部	144人	7人	4.9%
北上地区消防組合消防本部	146人	7人	4.8%
大船渡地区消防組合消防本部	95人	4人	4.2%
遠野市消防本部	51人	1人	2.0%
陸前高田市消防本部	37人	0人	—
二戸地区広域行政事務組合消防本部	117人	1人	0.9%

※再任用職員は除く

近年、きめ細かな対応などの観点からも女性の採用が全国的に求められていますが、仮眠室やトイレなど女性専用施設の整備が課題の一つとして挙げられ、緊急消防援助隊の受援計画に女性専用施設の整備を盛り込む動きがでてきています。

また妊娠や子育てに伴う勤務形態の変更などのライフイベントへの対応や、出産休暇や育児休暇の取得が増加し、人員配置の対応が今後求められることから、令和8年度から職員定数を115人から128人に増員し、課題解決を図っていきます。

他方、事務局における女性職員は2人（係長と主査職）で、全職員4人に対する割合は、50%となっています。

2. 女性職員の割合の拡大

(1) 女性消防職員の新規採用等

当組合では、職員採用にあたり高等学校等に出向いて説明しているほか、周知用ポスターやホームページに「男性・女性消防職員採用」と明示しており、今後も、高等学校等で説明会を開くなど周知を拡大し女性消防職員の増員を目指し、採用された際は配属先についても留意します。

女性職員の採用拡大により多様な経験を有する職員が、子どもや高齢者・災害時の要支援者などへの対応力が向上につながり、より柔軟性のある消防組織となることを目的とします。

表1 女性職員の採用試験受検割合実績

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
消防職	10% (10人中1人)	12.5% (8人中1人)	0% (9人中0人)	9.1% (11人中1人)	0% (13人中0人)
事務職	採用試験なし	—	—	—	—

《数値目標》

- ① 令和12年度までに女性消防職員の割合5%を目指します。
- ② 事務局においては、現在の女性職員の割合(50%)を維持します。

3. 女性職員の登用の推進

(1) 当組合の現状と今後の方針

消防職という職種の特性上、女性職員の採用が近年進み始めた段階であり、当組合の女性職員は現在若年層が中心となっています。そのため、女性管理職は未配置ですが、今後は女性職員の育成を計画的に進め、管理職登用に向けた環境整備を段階的に推進します。

女性職員のキャリア形成支援を強化し、リーダー研修等の充実を図り、将来的な女性管理職の登用を目指します。

また職員のライフステージに応じた支援や、継続的な能力開発を通じて、女性職員が長く活躍できる環境づくりに努めていきます。



4. 職場生活と家庭生活の両立

(1) 年次有給休暇の取得の推進

消防職員が心身の健康を保ち、家庭生活との両立を図るため、年次有給休暇の計画的な取得を推進します。特に交替制勤務においては、職場全体で協力し合いながら、取得しやすい環境づくりに努めます。

また消防職員の勤務形態は特殊であり、取得が困難となる場合があることを踏まえ、業務調整や職場内の意識改革を進め、誰もが休暇を取得しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

職員一人ひとりが家庭や個人の時間を大切にできるよう、取得状況の把握・分析を行い、改善していきます。

第2期 特定事業主行動計画で設定した数値目標の結果は、表2・3のとおりです。

表2 年次休暇14日間の取得目標に対する達成率

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
消防職	74.0% (104人中77人)	60.0% (105人中63人)	51.0% (100人中51人)	56.4% (101人中57人)	47.0% (102人中48人)
事務職	66.7% (3人中2人)	50.0% (2人中1人)	33.3% (3人中1人)	33.3% (3人中1人)	100% (3人中3人)

※達成人数は、職員数のうち新採用・派遣職員を除いた対象者で算定

表3 夏季休暇5日間の取得目標に対する達成率

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
消防職	100% (104人中104人)	99.0% (104人中103人)	100% (102人中102人)	99.0% (101人中100人)	100% (102人中102人)
事務職	100% (4人中4人)	75.0% (4人中3人)	66.6% (3人中2人)	100% (3人中3人)	33.3% (3人中1人)

※達成人数は、職員数のうち派遣職員を除いた対象者で算定

《数値目標》

- ① 組合全体としての年次休暇の取得日数の目標を、新規付与日数20日間の70%にあたる14日とします。
- ② 夏季休暇の取得日数は、5日（取得率100%）とします。

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

当組合による勤務形態の特殊な消防職員の継続勤務年数の男女の差異については表4のとおりです。

現在、女性消防職員は若年層が中心であり、採用からの年数が浅いため、平均継続勤務年数は男性職員と比べて短い傾向にあります。今後は、女性職員の定着とキャリア形成を支援する施策を充実させ、継続勤務年数の差異の縮小に努めます。

表4 継続勤務年数の男女の差異 「令和7年4月1日時点」

区 分	継続勤務年数
男性職員	19.3年
女性職員	3.3年
差 異	16年

(3) 職員の意識の醸成

女性消防職員の採用はもちろん、職業生活と家庭生活の両立に向けては、職場全体の理解と協力が不可欠であることから、内外の状況等についての研修を行うなどして意識の醸成に努めます。

(4) 勤務体制の見直し

女性職員が妊娠中及び出産後一年以内の場合、その勤務を日勤にすると同時に、超過勤務については原則として命じません。

(5) イクメンの推進

女性の活躍を推進するとともに、男性が育児をはじめとする家庭生活に携わることについて一層の啓発が必要であるため、各所属長を通じて、育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用に関して助言を行うほか、事務局総務課では、イクメンやイクボスに関する情報を全職員が電子掲示板を通じて閲覧できるようにします。



Ⅲ 次世代育成支援に関する具体的な取組み

1. 現状と課題

消防の仕事は緊急対応が多く、勤務が不規則になりやすいため、育児休業や柔軟な働き方を取りにくい現状があります。また、テレワークは業務の性質上難しいため、代わりに勤務シフトの工夫や時間単位の休暇制度をもっと活用できるようにすることが課題です。

当消防本部では、消防職員が仕事と子育てを両立できるよう、育児休業等の制度を整備し、勤務シフトの調整や休暇取得のしやすい環境づくりに取り組んでいます。

また、超過勤務においては、業務（災害時やイベント等を除く）の効率化を図り、超過勤務時間の削減に取り組めます。

なお、令和6年度の育児休業、特別休暇、超過勤務手当実績は下記のとおりです。

〈育児休業〉

区 分	男性対象者及び 取得者数	取 得 日 数	女性対象者及び 取得者数	取 得 日 数
事 務 局	—	—	—	—
消 防 本 部	8人中1人	1年1ヶ月	—	—

〈男性職員の配偶者出産休暇〉

区 分	職 員 数	対象者及び取得者数	取 得 日 数
事 務 局	4人	—	—
消 防 本 部	112人	8人中7人	14日

〈男性職員の育児参加のための休暇〉

区 分	職 員 数	対象者及び取得者数	取 得 日 数
事 務 局	4人	—	—
消 防 本 部	112人	8人中8人	4.7日

〈超過勤務手当〉

区 分	支 給 総 額	職員1人当たり支給額	職員1人当たり時間数
事 務 局	703千円	176千円	63時間
消 防 本 部	44,109千円	454千円	177時間

2. 働きやすい職場環境の創出

(1) 父親、母親になると分かったとき

父親や母親になると分かった職員は、直属の上司や所属長、周りの職員に申し出ることとし、また所属長からも積極的に制度案内を行なうことで、職場内の仕事の分担の再点検を行い、その仕事が職員の負担とならないように配慮します。

また、どのような状況の変化等にも対応できるよう、直属の上司が中心となって、普段から職場内においてコミュニケーションを図りつつ、チームワークを保ちながら業務にあたり、休暇を取りやすい雰囲気づくりにも努めます。

(2) 妊娠中から出産後における配慮

妊娠中の職員および産後概ね2年未満の職員については、心身の健康を確保し、円滑に職務を継続できるよう、次の措置を講じます。

・勤務時間の配慮

深夜勤務や時間外勤務について、本人の申出に基づき免除または制限します。

必要に応じて、始業・終業時間の調整を認めます。

・業務内容の調整

医師の意見や本人の状況を踏まえ、身体的負担の大きい業務を軽減し、事務業務等への配置転換を行います。

・所属長の責務

所属長は職員の健康状態に十分留意し、必要な休暇取得を促進するとともに、時間外勤務を制限するなどの適切な配慮を行います。

妊娠・出産・育児に関する不利益取扱いを防止し、相談しやすい環境を整えます。

(3) 子どもの養育時における配慮

子どもの幼少期、特に小学校就学前までは、職員の育児参加が重要です。組織内で次の事項に留意し、職員が安心して子育てと職務を両立できる環境を整えます。

・休暇取得の促進

育児休業、子の看護休暇、年次有給休暇など、子育て目的の休暇が円滑に取得できるよう配慮します。また休暇取得に伴う不利益取扱いを防止し、職員が安心して申請できる環境を整えます。

・勤務の柔軟化

保育園・学校行事等への参加を考慮し、勤務シフトの調整を行います。

・応援体制の事前検討

子育て目的の休暇取得に備え、臨機応変な応援体制を事前に検討し、業務に支障が生じないように調整します。

- ・コミュニケーションの重視

日頃から職員や周囲とコミュニケーションを図り、子育てに関する相談に応じる体制を整えます。

(4) その他の家族生活における配慮

職員は、配偶者や子以外にも、父母や祖父母、配偶者の父母などの介護にあたらなければならないことがあります。所属長は、このような場合の急な休暇でも業務に支障が無いよう、職場内でサポートします。

3. 育児に係る休暇の取得の推進

職員から出生予定の申し出があったとき、所属長は育児休業等の制度について説明すると同時に、安心して休業できるよう業務分担の検討を行うほか、必要に応じて代替職員の確保に努めます。

併せて、育児休業を取得した職員が円滑に復帰できるようサポートします。

《数値目標》

- ① 配偶者出産休暇の取得率の目標を 100%とします。
- ② 女性職員の育児休業等については、その取得率の目標を 100%とします。
- ③ 男性職員の育児休業等については、その取得率の目標を 50%とします。

4. 時間外勤務の縮減

(1) 時間外勤務の縮減

所属長は、職員の時間外勤務の状況を定期的に把握し、業務の効率化と適正な勤務管理を徹底することで、時間外勤務の縮減を図ります。具体的には、次の措置を講じます。

- ・業務分担の見直し

業務の優先順位を明確化し、不要な事務作業や重複業務を排除します。また ICT の活用や事務処理の簡素化を推進します。

- ・勤務計画の適正化

業務量の平準化を図り、繁忙期に偏らない計画を立案し、会議や打合せの効率化を進め、時間外勤務の発生要因を削減します。

- ・職員への指導・支援

時間管理の意識を高めるため、定期的な指導を行います。

長時間勤務が続く職員には、健康管理に配慮し、必要な休養を確保します。



- ・管理職の責務

所属長は、時間外勤務の縮減を組織目標として位置づけ、進捗を確認し改善策を講じます。

《数値目標》

毎週水曜日を「NO残業デー」とし、定時退庁により時間外勤務をゼロにします。

(2) 3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務の免除及び小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

職員が子どもを養育しながら安心して勤務できるよう、次の措置を講じます。

- ・時間外勤務の免除

3歳に達するまでの子を養育する職員については、本人の申出に基づき時間外勤務を免除します。

- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員については、本人の申出に基づき深夜勤務及び時間外勤務を制限します。

- ・制度の周知徹底

上記の免除・制限制度について、職員に対し定期的に周知を行い、取得しやすい環境を整えます。

制度利用に伴う不利益取扱いを防止し、相談しやすい体制を確保します。

5. その他の支援策

女性の活躍及び次世代の育成それぞれに共通しますが、上記以外の支援策として以下の事項についても取り組んでいきます。

(1) 業務等の改善

休暇の取得や時間外勤務の抑制だけでなく、事務事業を効率化する意味でも業務等の改善を行う必要があります。このため、個々の職員が改善の意識を持ち定例的かつ簡易なものについてはマニュアル化を図るなど事務の簡素・合理化を進めるとともに、一つひとつの業務について点検洗い出しながら省力化と効率化を図ります。

(2) 職員の公平な配置、教育訓練の実施

育児等のための時間的制約や女性であることによって職場で不利益を被ることがあってはなりません。特に、当組合ではロールモデルとなる女性消防職員がいないことから、他の事例などを参考に女性職員のキャリア形成を支援し、公平な教育訓練や女性の視点を生かした配置についても検討していきます。

(3) 早出・遅出勤務の推進

子を養育する職員や介護を要する家族がいる職員については、職場全体でサポートし協力する体制を整えながら早出遅出勤務の周知を図り、朝礼やミーティングで「お互い様」の意識を共有させることで、その取得を推進します。

(4) 住民との関わりの中での子育て支援

① 子どもたちの活動への貢献

スポーツや文化活動など、子どもたちの活動に関する知識や技能を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に対して意欲のある職員がこれらの地域活動に参画することができるよう、職場の雰囲気づくりを推進します。

② 安心して子育てできる環境への参加

子どもたちを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域で行われるPTA活動や防犯活動、環境活動などへの職員の積極的な参加を呼びかけます。

③ 子どもとふれあう機会の拡大

消防の業務を周知することは防災活動を進めるうえでも意義があることから、幼稚園や小学生を対象とした職場見学のほかにも中学生や高校生による職場体験学習などの受け入れを拡大します。

(5) ハラスメント防止対策の推進

職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、更には、妊娠、出産、育児又は介護等に関する各種ハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

当組合においても、ハラスメント防止対策として、研修会やアンケート調査を継続して実施し、ハラスメントを「しない」、「させない」の徹底と制度の周知と啓発を図るとともに、上司を含むまわりの職員で「困ったことが無いか」などの声掛け運動を行なっています。

また、アンケート調査の内容を正確に確認し、事実があった場合は、速やかに対応した後は、アンケート結果の共有と職員の意見を反映させた改善提案を行ないます。

なお、相談があった場合には適切に対応ができるようにし、相談者・行為者等のプライバシーを保護するための必要な措置も講じることとします。

《数値目標》

① ハラスメント研修会の実施

② アンケート調査の実施

(6) 女性の健康上の特性に係る取組み

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱えるものでありますが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げにもなっている一方、プライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があります。そのためヘルスリテラシー向上のための取組について、職員全体を対象として取組みます。

(別表) 休暇等支援制度の概要

[令和8年3月現在]

支援制度	支援制度の概要	期 間	
育 児 休 業 等	1. 育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	2. 部分休業	子を養育する職員に認められる休業	子が小学校就学の始期に達するまで。1日2時間の範囲
	3. 育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務 (1日3時間55分・週5日勤務、1日7時間45分・週3日勤務など)	子が小学校就学の始期に達するまで
特 別 休 暇	4. 母子保健法に基づく保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法第10条の保健指導又は第13条の健康診査を受けるための休暇	別に定める範囲内
	5. つわり(妊娠障害を含む)休暇	妊娠中の女性が妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難であると認められる職員に与えられる休暇	10日の範囲内の期間
	6. 産前休暇	産前の女性職員に与えられる休暇	6週間(母性保護は8週間、多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性職員が申し出た場合は、出産までの期間
	7. 産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産した日の翌日から8週間を経過する日までの期間
8. 保育時間	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に与えられる休暇	1日2回それぞれ1時間以内	

	9. 配偶者の 出産休暇	職員の妻が出産する場合で、入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められた場合に与えられる休暇	別に定める期間内の2日間
	10. 介護休暇	子の負傷、疾病により規則で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため勤務しないことが相当であると認められた職員に与えられる休暇	介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間
その他	11. 早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等に、始業及び終業の時刻を特定の時刻とする割振りにより勤務させる	職員が請求する期間
	12. 深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜（午後10時から翌日午前5時までの間）の勤務を制限する	6月以内の請求する期間
	13. 時間外勤務の免除	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を免除する	1年以内の請求する期間
	14. 時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間内に制限する	1年以内の請求する期間

※ 1～3は「地方公務員の育児休業等に関する法律」による。

※ 4から14は「釜石大槌地区行政事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び同施行規則による。