

置賜広域行政事務組合

特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
理 事 長
消 防 長

1 はじめに

現在の急速な少子化の進行は、消費需要の減少による経済停滞や社会保障費が増大する要因となり、社会の様々な分野に重大な影響を及ぼしており、この少子化による影響が子育てすることを一層困難にし、更に少子化を進行させるという悪循環を形成しつつあります。

こうした状況の中、本組合では次世代育成支援対策推進法並び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。）に基づき、平成28年度に特定事業主行動計画をそれぞれ策定し、職員が自分の能力を活かしながら生き生きと仕事に取り組み、同時に家庭での責任も果たせるような職場環境の整備を図るとともに、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるように取り組んできました。

令和3年度からの第2期計画においては、次世代育成支援や女性の活躍推進へ向けての取組の内容は、共通する背景や課題も多く、一体的に取り組むことが効果的、効率的であるため、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画と統合し、取組を進めてきました。

今般、第2期の計画期間が終了したことから、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、引き続き男女ともに仕事と子育ての二者択一を迫られることのない職場を目指し、次世代の子どもたちを健全に育成していくための環境づくりを整備し、職員の働き方と生活の調和（ワークライフバランス）に真摯に取り組んでいきます。

この行動計画を実施していくには、職員一人ひとりが取組内容を理解し、お互いの立場を尊重しながら、助け合っていくことが重要です。職場によって業務に違いはありますが、それぞれの状況に応じた取組を積極的に推進していきましょう。

2 計画期間

【第3期計画】

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

本計画は社会状況の変化に適切に対応するため、必要に応じて見直しを行います。
 なお、計画の効果をはかり、改善点等をその後の計画に適切に反映させるためにPDC Aサイクル（計画・実行・評価・改善のサイクル）により、計画を推進していきます。

名称	年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
次世代育成支援	第1期															
	第2期（両計画を統合。次世代育成支援については1年間延長）															
女性活躍推進	第1期															
	第3期															

3 計画の内容

(1) 実施状況の把握

行動計画における各目標に対する取組状況等を年に1回確認するとともに、必要に応じて職員アンケートを実施し、その結果を基にしてより良い職場環境を目指し、計画がきちんと実施されるよう組織を挙げて積極的に取り組んでいきます。

(2) 諸制度等の周知徹底

共済組合制度における育児休業手当金の見直し、産前産後休暇期間中の掛金免除など、子育てにおける経済的支援制度は年々充実しています。

子育てに関する情報や休暇制度等を定期的に通知するなどして制度の周知徹底を図るとともに、次のような取組により各種支援制度の利用拡大を目指します。

ア 職員の状況に合わせたパンフレットの作成

職員自身又はその妻の妊娠時から出産後までの諸制度、子育て中の各種支援制度、介護に関する休暇等について、パンフレットを配布し、状況に合わせたきめ細かい情報提供を行います。

また、監督職にある職員に対しても、部下の状況に合わせた支援を促すため、同じく周知徹底を図ります。

特に新任監督者、出産を控えた妻を持つ男性職員への配布を徹底します。

イ グループウェアへの掲載

- ① 上記パンフレット及び本行動計画をグループウェアに掲載し、情報提供を行います。
- ② 新設される制度の情報を速やかに周知するとともに、既存の制度についても定期的に情報提供します。

ウ 特別休暇や休業等制度等の取得促進及び子育て支援制度の周知

定期的に諸制度の内容を周知し、各種休暇の取得を促進します。

また、子育てから離れた世代の職員にも行動計画の趣旨を理解してもらえようように諸制度の周知を行い、制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくります。

(3) 働きやすい職場環境づくり

ア 男女のパートナーシップの尊重

職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、生き生きと働くことができる職場環境を作るためには、良好な人間関係を築くことが必要です。

職場の人間関係においては、お互いを尊重しあい、対等なパートナーとして認め合うことが必要です。性別や年齢に関係なく、一人の人間として相手を思いやる気持ち、ちょっとした気配り、感謝の心などを大切にし、お互いに毎日気持ちよく仕事ができる環境づくりを心がけていきます。

イ 職員が安心して働ける職場環境づくり

- ① 子育てをする職員だけでなく、職場の全員が安心して休暇を取得できるような相互応援の体制を整えます。
- ② 職員同士が、仕事以外の子育て等の相談やアドバイスもできるような、親しみやすい職場の雰囲気を醸成していきます。
- ③ 男女の性別役割意識を是正するとともに、仕事と家庭の両立に対する理解を深めます。
- ④ 監督者が積極的に職員の支援を行うことができるよう、研修等の機会を活用し、本行動計画の趣旨を監督者に周知します。

ウ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

エ 働きやすい職場づくりのハード面での整備

女性が妊娠すると、身体的な変化に伴い、行動面で様々な制約が出てきます。妊娠中の職員に配慮した職場環境を整えることは、全職員並びに来庁する住民にとっても過ごしやすい環境づくりにつながります。

働きやすい職場を目指して、環境整備に関する要望の把握や、整備を実施した施設の維持向上に努めます。

(4) 女性職員の活躍推進

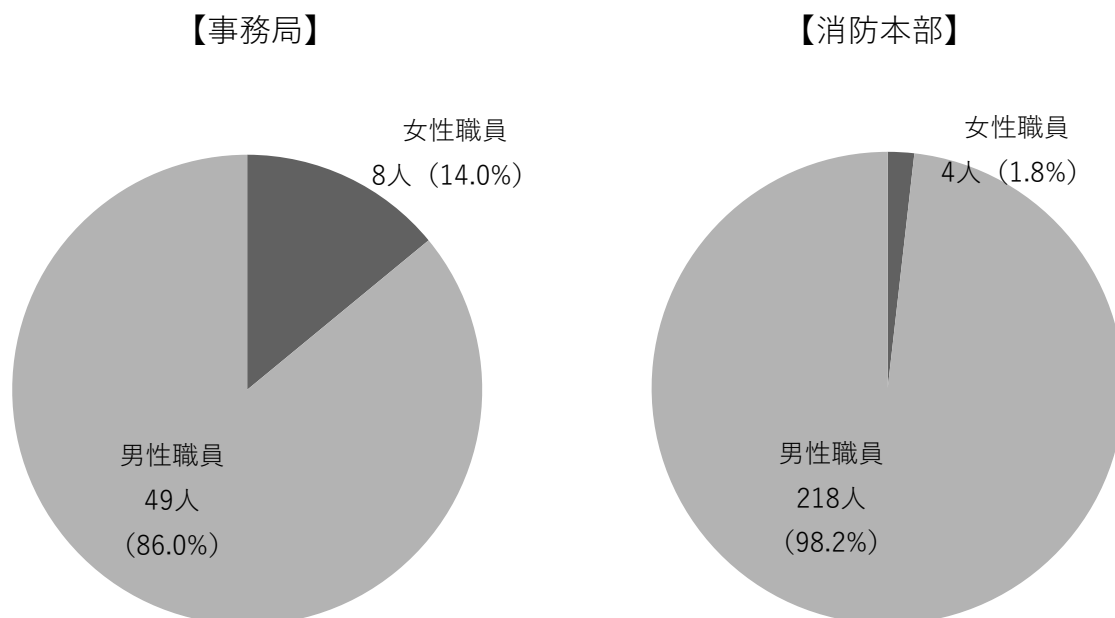
ア 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の数値目標に対する取組状況の確認及び効果を検証し、目標達成に向けて取り組んでいきます。

イ 職員数の現状

令和7年4月1日における、事務局の職員総数は57人、消防本部の職員総数は222人であり、男女の割合及び過去3年間の採用状況は以下のとおりです。

① 職員の男女の割合



② 過去3年間の採用職員数

【事務局】

項目	R5	R6	R7
受験者数（うち女性）	4 (0)	4 (2)	12 (5)
女性受験者の割合	0.0%	50.0%	41.7%
採用者数（うち女性）	3 (0)	2 (0)	1 (0)
女性採用者の割合	0.0%	0.0%	0.0%

【消防本部】

項目	R5	R6	R7
受験者数（うち女性）	42 (2)	36 (2)	34 (3)
女性受験者の割合	4.8%	5.6%	8.8%
採用者数（うち女性）	8 (0)	5 (0)	4 (1)
女性採用者の割合	0.0%	0.0%	25.0%

ウ 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項及び同法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、本組合における状況を把握した結果、女性職員の割合が低い状況であり、特に消防本部においては、国が推進する女性消防吏員の割合10%を大きく下回る状況です。

このことから、女性職員の活躍の推進に向け、女性職員の割合を本計画期間において、以下のとおりとすることで目標を設定します。

項目	対象人数	現状の女性職員の割合(人数)	目標の女性職員の割合(人数)
事務局	57	14.0% (8)	20.0% (11)
消防本部	222	1.8% (4)	3.2% (7)

エ 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

女性職員の採用に向けた取組として、女性受験者の増加を図るため、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介により、女性が活躍できる職場であるということを広報紙及びホームページを活用して周知を図っていきます。

また、女性職員が働きやすい職場環境の推進及び改善を図っていきます。

(5) 職員に対する配慮

ア 妊娠中の職員に対する配慮

- ① 妊娠中の職員に対する健康や安全面に配慮し、必要に応じて業務内容・業務分担の見直しや、時間外勤務の縮減を推進していきます。
- ② 監督者は、職員の状況に応じた休暇制度や、共済組合制度における出産費及び育児に係る給付等の経済的支援制度を十分に活用できるよう、アドバイスを行います。

イ 育児休業中の職員に対する配慮

- ① 必要に応じて休業中に関係文書の送付や業務に関する情報等の提供を行うなど、長期に職場を離れることによる職員の不安を解消するための配慮を行います。
- ② 監督者は、職員が復職する際には、復職後の業務に支障がないよう、必要に応じて、休業中の業務内容等についての職場内研修を行います。
- ③ 監督者は、職員が復職するに当たり不安に感じていることや配慮して欲しいことを復職前に聴き取りし、それを基に適切なアドバイス等を行います。そして、復職する職員の不安を解消するとともに、復職後のサポート体制を整備します。

ウ 女性の健康上の特性に対する配慮

- ① 女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組を推進していきます。
- ② プライバシーの保護に留意しながら、女性が健康上の課題を相談しやすい体制づくりを整備していきます。

エ その他の配慮

- ① 監督者は、子育てをしている職員及び配偶者が妊娠中の職員に対して、諸制度利用等の配慮を行います。
- ② 監督者は、常に事務の簡素化・効率化、業務の精選と業務量の縮小、マニュアル作成の推進等を心がけていきます。
- ③ 監督者は、職場全体でお互いにカバーし合えるような業務上の協力体制（正副担当制の活用など）を確立します。

(6) 育児休業の取得促進

職員が育児休業を取得する際、その職員の担当業務に支障が生じないように、以下の取組により、休業後の職務復帰に対する不安解消に向けて配慮を行います。

ア 育児休業に伴う会計年度任用職員の任用

職員が気兼ねなく休業し子育てに専念できるよう、会計年度任用職員を任用することにより代替職員の確保に努めます。

特に、資格を必要とする職種の場合は、期間によっては任期付採用等も考慮し同様の資格者を充てられるよう配慮します。

イ 育児休業取得率の設定

育児休業については、第2期計画において女性職員は取得率90%、取得期間10か月を目標に掲げ、計画期間内において取得率100%（人数換算）で目標を達成した一方、取得期間は5.2か月で目標達成には至っていない状況です。

また、男性職員は取得率5%、取得期間1か月を目標に掲げ、令和7年実績において取得率50.0%（人数換算）、取得期間1.5か月で目標を達成している状況です。

このことから、第3期計画の目標は、

女性職員の100%の取得率を継続します。

取得期間については10か月を目標とします。

男性職員の50%以上の取得率を目指します。

取得期間については1.5か月を目標とします。

- ① 育児休業することへの職場内での抵抗感を払拭し、取得促進のための啓発を行います。
- ② 子育ての喜びや責任を感じてもらえるように、育児休業取得体験者の体験談をまとめたパンフレット等を配布し、育児に対しての理解を深めるよう促します。
- ③ 父親が育児に参加することへの関心をさらに高め、子どもとのふれあいを大切にするよう促します。
- ④ 配偶者が育児休業等をしている職員でも育児休業、育児短時間勤務等を取得することが可能なことから、制度の活用を推進します。

ウ 育児短時間勤務制度の活用

職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことを可能とする、育児のための短時間勤務制度が創設され、本組合でも条例等の整備がなされています。

勤務時間に応じた給与が支給されるため無給となる育児休業より取得しやすく、また子育てと仕事の両立や育児休業後の勤務の選択肢が広がり、出産後も就業しやすい制度です。

制度についてわかりやすく解説したマニュアルを作成し、周知を徹底することで制度の活用を促進します。

(7) 休暇の取得促進

ア 妻の出産に伴う休暇及び父親の育児参加のための休暇の取得促進

- ① 妻の出産に伴う休暇については、第2期計画において取得率100%の完全取得を目標に掲げ、令和7年実績において取得率90%（人数換算）で目標達成には至っていない状況です。

このことから、第3期計画の目標は、

妻の出産に伴う休暇は100%の完全取得を目標とします。

出産を控えた妻をサポートすることは、家族の中で支えあう育児の第一歩です。出産直前は母親にとって不安な時期であるため、入院の際にはできるだけ付き添って負担を軽減できるようにすることが大切です。

そのため、出産の際の入退院時だけでなく、退院後においても配偶者をサポートするための休暇として、この特別休暇（2日間）を完全取得するよう強く推進していきます。

- ② 父親の育児参加のための休暇については、第2期計画において令和5年度までに取得率80%、最終的に100%の完全取得を目標に掲げ、令和5年実績において取得率37.5%（人数換算）で目標達成には至りませんでした。令和7年実績においては取得率100%（人数換算）で目標を達成している状況です。

このことから、第3期計画の目標は、

父親の育児参加のための休暇は100%の取得率を継続します。

出産後は、母親の体調が完全に戻らない状態で昼夜を問わず育児をしなければならず、特に第一子の場合は育児にも不慣れであることから、父親のフォローが不可欠です。また、第二子以降の出産の場合は、母親が出産直前まで第一子の世話をしなければならず、大きな負担を伴うことから、産前期間中から父親が休暇を取得し第一子の育児をすることができます。

イ 子の看護等休暇制度の取得促進

小学校3年生までの子を養育する職員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるため、子の入園式や卒園式、入学式に参列するためにこの制度を利用することができます。

上記のような場合には、子の看護等休暇を優先的に取得できるよう監督者が配慮又は指導します。

ウ 短期介護休暇制度の周知徹底

短期介護休暇制度は、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護や必要な世話をを行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合における有給の休暇です。

今後も引き続き、パンフレットへの掲載や通知等により、周知を徹底します。

エ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇については、第2期計画において年間12日の取得を目標に掲げ、令和7年実績において年間10.5日で目標達成には至っていない状況です。

このことから、第3期計画の目標は、

年次有給休暇は一人あたり年間12日の取得を目指します。
月1日の休暇を定期的に取得し、有効的な活用を推進していきます。

年次有給休暇の取得日数や取得率は横ばいで推移しており、勤務体制の変更や事務の改善を進めながら職場全体で取得促進に取り組む必要があります。

そのため、積極的に取得できるよう、次の取組によって年次有給休暇の取得促進を図っていきます。

① 年次有給休暇ワンモア作戦

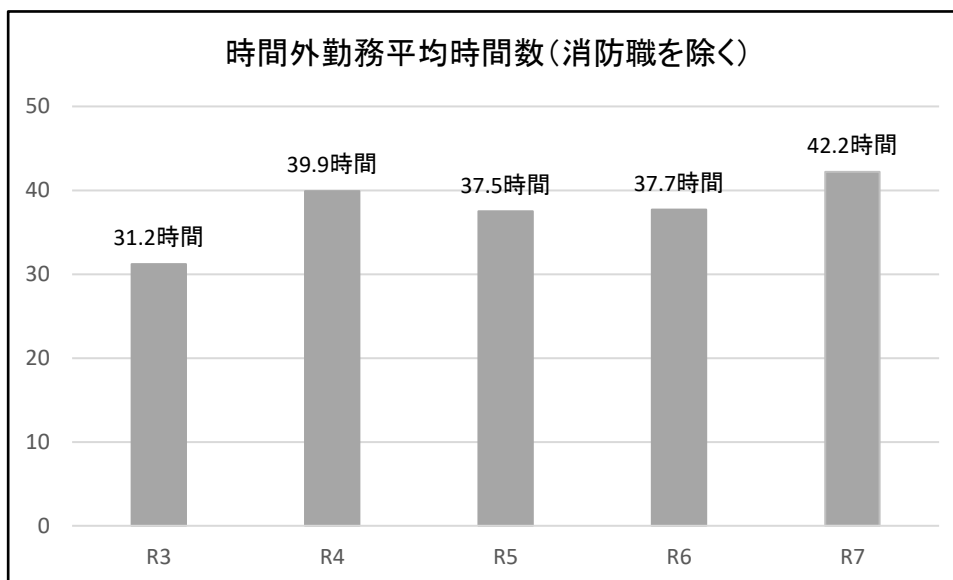
前年より1日でも多く取得することを目標とします。

② 次のような機会に合わせて積極的な年次有給休暇の取得を促進します。

- ・子どもの授業参観日等の学校行事に合わせて

- ・地域のスポーツ・文化活動やこども会等の地域行事に合わせて
 - ・国民の祝日、週休日、夏季休暇に合わせて
 - ・本人や家族の記念日に合わせて
 - ・勤続20年等の節目に合わせて
- ③ 監督者は、年次有給休暇の取得が少ない職員や業務多忙な職員に対して、業務が一段落した際には休暇のまとめ取り等を奨励します。
- ④ 休暇取得計画表等を職場に応じて活用し、係等の単位で係員同士が自分や周りの職員の休暇取得に配慮できるようにします。
- ⑤ 休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり
- 上司から部下へ積極的に休暇取得の声掛けを行うことで、休暇取得しやすい環境を醸成します。また、休暇はお互い様という雰囲気づくりが大切です。誰かが休暇を取得するときには積極的にサポートを引き受け、休みやすい雰囲気づくりを心がけます。

(8) 時間外勤務の縮減



一人あたりの時間外勤務平均時間数は増加傾向にあります。
このことから、第3期計画の目標は、

時間外勤務平均時間数は年間35時間以内を目指します。

時間外勤務とは本来、臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であり、恒常的に行われるものではないという認識を深めるとともに、さらに次の取組を行います。

ア 3歳未満の子を持つ職員の時間外・深夜勤務免除の周知（消防職を除く。）

3歳未満の子を養育する職員が請求した場合は、時間外及び深夜勤務が免除になる制度の周知を図ります。

イ 小学校就学前の子を持つ職員の時間外・深夜勤務制限の周知（消防職を除く。）

配偶者の勤務条件等により一定の要件を満たす場合は、深夜勤務の免除や時間外勤務の上限時間の設定ができる制度の周知を図ります。

監督者は、職員に該当者がいる場合は、制度の周知と業務の見直しを行い、希望時に対処できるよう取り計らいます。

ウ 定時退庁日の徹底

週に1日程度は定時退庁日を設け、時間外の会議や業務予定を入れないようにし、職場全員で定時に退庁するようにします。

特に管理職や監督者は率先して退庁するよう心がけ、職員に定時退庁を促していきます。

エ 各職場における具体的な取組

各職場において、業務の閑散期等に合わせて時間外勤務縮減月間等を設け、時間外勤務の縮減のための意識啓発を行います。

オ 時間外勤務上限年間360時間の徹底

個人の年間時間外勤務の上限360時間を徹底し、状況に応じて上司が業務の見直しや個別指導を行います。

カ 過重労働対策

① 時間外・休日勤務時間数が1月当たり45時間を超える職員で、健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等を行います。

② 時間外・休日勤務時間数が1月当たり100時間を超える職員又は時間外・休日勤務時間数が2月又は6月の平均で1月当たり80時間を超える職員については、面接指導等を行います。

(9) その他

ア 地域の活動等への積極的な参加の支援

次代を担う子どもたちを安全な環境で安心して育てられるよう、地域のPTA活動やスポーツ・文化活動、防犯活動等、「地域の子育て」への職員の積極的な参加を推進していきます。また、地域活動への参加を奨励する職場環境づくりを目指します。

イ 子どもたちへの学習機会の提供

地域の子どもたちのために、社会科見学や職場体験等を積極的に受け入れ、学習機会の提供を行います。

4 おわりに

職員一人ひとりが生き生きと働くためには、働きがいのある職場づくりが重要です。仕事と家庭生活の両立ができるよう職場環境が整備されるとともに、子育て中でも特別扱いされることなく責任ある仕事を任せられ、職員もそれに意欲的に応えていくことができる職場こそ「働きがいのある職場」と言えるのではないのでしょうか。

子育てに限らず、職員のさまざまな負担を軽減し、仕事に専念できる環境を作るためにも、この行動計画が大いに役立つことを期待します。