

# 特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援対策推進法及び

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ～

令和8年3月

亶理地区行政事務組合



# 亘理地区行政事務組合特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月  
亘理地区行政事務組合 管理者  
亘理地区行政事務組合 消防長

平成 15 年度に制定された「次世代育成支援対策推進法」により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備が重要視されるようになりました。この法律のもと、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むことが義務づけられ、本組合においてもこの趣旨に基づき「亘理地区行政事務組合特定事業主行動計画」を策定し、職員がより働きやすく、仕事と子育てを両立できる環境の整備に取り組んできました。また、本組合では、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」に加え、「女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を一体的に策定し、多様な職員が活躍できる職場環境の実現を目指してきました。

これらの計画を通じて、働きやすさの向上やワーク・ライフ・バランスの推進に向けたさまざまな施策を展開し、職員の意識改革や制度の充実を図ってきましたが、これまでの取り組みをさらに発展させるためには、今後も継続的な見直しと改善が必要です。令和 8 年 3 月をもって現在の計画期間が満了することを受け、このたび次期計画を策定しました。本計画では、これまでの成果を踏まえつつ、職員がさらに働きやすい職場環境の実現に向け、より実効性のある施策を推進していきます。

すべての職員がこの計画の趣旨を理解し、共に支え合い、思いやりをもって働くことで、誰もが安心して仕事と生活を両立できる環境を整えることができます。仕事の充実感を得るとともに、家庭やプライベートの時間も大切にし、それぞれが最大限に能力を発揮できる職場づくりを進めていきます。

## 1 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間の計画期間とします。

## 2 計画の推進体制

- (1) 本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を推進するため、庁内グループウェア等で本計画の内容を周知します。
- (2) 本計画の実施状況及び達成状況について評価を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (3) 本計画の取り組み状況や目標値に対する実績等については、年 1 回ホームページ等において公表します。

### 3 現状と課題 ～ 取り組みに向けての分析 ～

計画の目標を設定するにあたり、職場における現状を把握し、改善すべき状況について分析を行いました。

この分析から課題を見だし職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向かって行動し、最大限能力を発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みます。

#### (1) 組合職員の男女別割合（令和7年4月1日現在）

	職員数	男 性		女 性	
		人数	割合	人数	割合
事務職員	8人	8人	100%	-	-
消防職員	131人	126人	96.2%	5人	3.8%
技能労務職員	2人	2人	100%	-	-
合 計	141人	136人	96.5%	5人	3.5%

#### 【分析結果】

令和7年4月1日現在、当組合の職員数は141人（暫定再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員を除く。）です。職種別の内訳は、消防職員131人、事務職員8人、技能労務職員2人となっています。

男女別では、男性136人（96.5%）、女性5人（3.5%）であり、女性職員は全員が消防職員です。

特に消防業務は、24時間勤務体制や現場活動という業務の特性から、女性職員の比率が低い状況にあります。このため、性別にかかわらず職員が働きやすい職場環境の整備が課題となっています。

#### (2) 採用した職員及び採用試験の受験者数に占める女性職員の割合

消防職員	採用者				採用試験受験者			
	男 性		女 性		男 性		女 性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
令和7年度	7人	100%	-	-	30人	96.8%	1人	3.2%
令和6年度	6人	100%	-	-	22人	95.7%	1人	4.3%
令和5年度	4人	80%	1人	20%	22人	91.7%	2人	8.3%

※令和7年度は、二次募集を含む。

※事務職員、技能労務職員は上記期間中、採用実績なし。

### 【分析結果】

過去3年間で、女性の受験者及び採用者ともに減少傾向にあり、女性職員の採用促進が大きな課題となっています。

消防という職種の特性上、女性応募者が少ない傾向にありますが、女性が働きやすい職場環境づくりや仕事と家庭の両立支援制度の充実、女性消防職員の活躍事例の発信などにより、女性の応募を促進していく必要があります。

### (3) 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和7年4月1日現在）

	男 性	女 性
事務職員	25.4年	-
消防職員	16.6年	9.0年
技能労務職員	20.7年	-

### 【分析結果】

消防職員において、男性の平均継続勤務年数は16.6年であるのに対し、女性は9.0年となっており、7.6年の差が生じています。

この差異の要因としては、女性消防職員の採用が比較的最近始まったことや在籍する女性消防職員の平均年齢が若く少数であることが考えられます。

### (4) 管理的地位及び各役職段階にある職員の女性割合（令和7年4月1日現在）

	男性職員		女性職員		女性割合
	管理的地位	各役職段階	管理的地位	各役職段階	
事務職員	1人	6人	-	-	-
消防職員	7人	46人	-	-	-
技能労務職員	-	-	-	-	-

※管理的地位：課長級以上、各役職段階：係長級以上

### 【分析結果】

現在、管理的地位（8人）及び各役職段階（52人）のいずれにも女性職員は配置されていません。

これは、女性職員が5人と少数であり、かつ勤続年数が比較的短いことが主な要因です。今後、女性職員の継続的な採用と計画的な育成により、将来的には女性管理職の登用を目指します。

(5) 職員一人あたりの月平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数  
(令和6年度実績)

		月平均 超過勤務時間	超過勤務の上限 を超えた職員数
事務職員		29.8 時間	1 人
消防職員	男性	10.7 時間	1 人
	女性	10.4 時間	-
技能労務職員		2.2 時間	-

【分析結果】

事務職員の時間外勤務が月平均 29.8 時間と突出して多く、消防職員（男性 10.7 時間、女性 10.4 時間）の 2 倍以上となっています。

事務職員の時間外勤務が多い要因としては、少人数体制での業務遂行、議会対応や予算・決算業務などの時期的な繁忙などが考えられます。

時間外勤務の長時間化は、職員の健康障害やワーク・ライフ・バランスの悪化につながるため、業務の効率化、適正な業務配分、ノー残業デーの徹底など、時間外勤務の縮減に向けた取り組みが必要です。

(6) 年次有給休暇の取得日数及び取得率

		令和5年		令和6年		令和7年	
		取得日数	取得率	取得日数	取得率	取得日数	取得率
事務職員		10.9 日	54.3%	9.1 日	45.4%	12.9 日	64.4%
消防職員	男性	13.3 日	66.6%	9.9 日	49.7%	11.1 日	55.6%
	女性	14.3 日	75.5%	15.0 日	74.8%	16.8 日	84.0%
技能労務職員		16.5 日	82.3%	10.2 日	51.3%	9.0 日	45.3%
職員平均		13.8 日	69.7%	11.1 日	55.3%	12.5 日	62.3%

【分析結果】

職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数は、令和6年に 11.1 日まで減少しましたが、令和7年は 12.5 日と改善傾向にあります。しかし、令和6年の地方公務員平均（14.0 日）と比較すると 1.5 日少なく、国家公務員平均（16.3 日）とは約 4 日の差があります。

職員の健康維持とワーク・ライフ・バランス実現のため、計画的な休暇取得の推進や休暇を取得しやすい職場風土の醸成に取り組む必要があります。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びに合計取得日数の分布状況（令和6年度に新たに取得可能となった職員）

		対象者	取得者	取得率	合計取得日数の分布状況	
					5日未満	5日以上
事務職員		-	-	-	-	-
消防職員	配偶者出産	9人	8人	88.9%	44.4%	55.6%
	育児参加		9人	100%		
技能労務職員		-	-	-	-	-

【分析結果】

配偶者出産休暇は88.9%、育児参加のための休暇は100%の取得率となっており、男性職員の育児参加に対する意識は高い状況です。

合計取得日数は、5日以上取得した職員が55.6%と過半数を占める一方、5日未満の職員も44.4%います。最大7日間（配偶者出産2日+育児参加5日）の取得が可能のため、より多くの日数を取得できるよう促進していく必要があります。

(8) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和6年度に新たに取得可能となった職員）

		対象者	取得者	取得率	取得期間		
					6月以下	6月超え1年以下	1年超え2年以下
事務職員		-	-	-	-	-	-
消防職員	男性	9人	0人	0%	-	-	-
	女性	1人	1人	100%	0%	0%	100%
技能労務職員		-	-	-	-	-	-

【分析結果】

女性職員は対象者1人が育児休業を取得し（取得率100%）、1年超2年以下の長期取得となっています。

男性職員は、短期の育児関連休暇（配偶者出産休暇88.9%、育児参加休暇100%）は高い取得率である一方、育児休業の取得率は0%となっています。

消防組織における男性育児休業取得率は、全国的に見ても低い傾向にあり、24時間勤務体制、人員配置の制約、取得実績がないことなどが要因と考えられ、制度周知、環境整備、意識改革などの取り組みを強化する必要があります。

#### 4 数値目標及び取り組み

課題分析の結果を踏まえ、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため次に掲げる目標を設定し、取り組みを実施します。

##### 目標 1

令和12年度までに、消防職員における女性職員割合を5%以上にします。

##### 【取り組み内容】

###### (1) 採用広報の強化

- ・ 女性が活躍できる職場であることをより多くの女性に知っていただくためホームページや職業説明会等において、女性職員の1日の業務を詳しく紹介し、消防職員として活躍する姿を発信します。
- ・ 近隣の高校や大学を訪問し、女性消防職員によるキャリア説明を行います。若い世代に消防職の魅力を伝え、進路選択の一つとして認識してもらうよう働きかけます。

###### (2) 働きやすい環境の整備

- ・ 女性専用の仮眠室、トイレ、シャワー室などプライバシーに配慮した環境を全庁舎に整備します。
- ・ 出産や育児等のライフイベントについて、休暇や休業の制度を周知して取得推進を図るとともに、休業期間から職場に復帰する際の支援や復帰後の研修、柔軟な勤務時間の選択など、職場として全面的にサポートできる環境を整備し、仕事と家庭の両立が可能であることを示します。

###### (3) 適材適所を原則とした人事配置

性別によらない活躍の機会を付与するため、やりがいを感じられる職務経験を積ませるとともに、女性職員の意欲、能力及び適正を踏まえた適材適所による人事配置を推進します。

## 目標 2

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数 **5日以上**の取得率を **100%**にします。

### 【取り組み内容】

#### (1) 休暇取得の推進

- ・ 子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である男性職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者サポートが重要であることに鑑み、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）及び育児参加のための特別休暇（5日間）の取得を推進します。
- ・ 所属長が父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、不在でも業務が滞りなく進むよう業務分担を見直すなど、取得しやすい環境づくりに努めます。

## 目標 3

令和 **12年度**までに、男性職員の育児休業取得率を **20%**にします。

### 【取り組み内容】

#### (1) 制度の周知徹底

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得を促進する取り組みを実施します。

#### (2) 取得しやすい環境整備

育児休業や部分休業の取得には、周囲の職員の理解が必要なことから、所属長に対して制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備を行います。

#### (3) 円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

#### (4) 代替要員の確保

所属内の人員配置等により育児休業を取得しようとする職員の代替要員を確保するなど、育児休業取得の促進を図ります。

## 目標 4

令和12年度までに、職員一人あたりの平均年次有給休暇の取得日数を15日以上にします。

### 【取り組み内容】

#### (1) 計画的な取得の推進

年次有給休暇取得計画表の作成により、目標を定めた計画的な休暇取得の促進を図ります。さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は事務処理に対して相互応援ができる体制を整備します。

#### (2) 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇の取得について周知を図り、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

#### (3) 子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得を促進することにより、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

#### (4) 家族記念日における年次有給休暇の取得の促進

子どもの誕生日や結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇の取得促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

## 目標 5

時間外勤務が年間360時間を超えた職員の割合を0%にします。

### 【取り組み内容】

#### (1) ノー残業デーの徹底

毎週水曜日をノー残業デーと設定し、管理職は定時退庁を促す声かけを強化し、職員が定時に退庁できる雰囲気を作ります。

#### (2) 業務の効率化

時間外勤務が多い職員について業務量を把握し、時間外勤務の発生要因を分析するとともに、削減可能な業務を特定し、業務の優先順位を明確にします。

### (3) 業務の平準化

年間業務スケジュールを見直し、可能な業務は前倒しで実施します。時期を調整することで、特定の時期への業務の集中を避けます。

### (4) 時間管理の徹底

時間外勤務は事前申請・承認を徹底し、その必要性を精査します。無駄な時間外勤務を削減し、効率的な業務遂行を促します。また、業務分担を見直し、健康管理にも配慮します。毎月の時間外勤務時間を集計し、改善が必要な場合は速やかに対策を講じます。

## 5 その他の次世代育成支援対策に関する取り組みについて

次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、以下の取り組みを推進します。

### (1) 妊娠中から出産・育児期までの切れ目ない支援

職員が安心して子どもを産み育てられる職場環境を整備します。妊娠中から出産、育児期に至るまで切れ目ない支援を行い、職員が仕事と子育てを両立しながら働き続けられるよう、必要な制度と環境を整えます。

### (2) 子育て期の職員への継続的支援

仕事と子育ての両立支援制度を充実させ、その利用を促進します。育児休業、子の看護休暇、育児短時間勤務など、様々な制度を周知し、職員のライフステージに応じた柔軟な働き方を可能にします。

### (3) 仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり

子育て中の職員を支援する職場風土を醸成します。「お互いさま」の精神で助け合い、子育て中の職員が肩身の狭い思いをすることなく、安心して働ける雰囲気を作ります。

### (4) 地域社会における次世代育成支援

消防業務を通じた地域の子どもの安全・安心を確保します。防火・防災教育を積極的に実施し、地域子どもたちが安全に成長できる環境づくりに貢献します。

### (5) 次世代育成に関する意識啓発

防火・防災教育による次世代育成に貢献します。幼稚園、保育所、小中学校での教育活動を通じて、次代を担う子どもたちの防災意識を育て、地域社会の一員として次世代育成に積極的に関わります。