鹿島地方事務組合　特定事業主行動計画

【次世代育成支援】
【女性活躍推進】

令和８年４月１日

鹿島地方事務組合　　管理者

鹿島地方事務組合消防本部　消防長

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職場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

令和８年４月１日

鹿島地方事務組合　　管理者
鹿島地方事務組合消防本部 消防長

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職場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（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第１９条及び女性の職場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）第１９条の規定に基づき管理者、消防長が策定する特定事業主行動計画である。

１　目的

次世代育成支援を推進することを目的として平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法が制定され、さらに平成２８年４月１日には女性の職場生活における活躍の推進に関する法律が施行されました。

この２つの法律により「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成、子ども・子育て支援、介護支援、女性の職場生活における活躍を計画的に推進することを目的とします。

２　計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までとします。

３　次世代育成支援対策推進法及び女性の職場生活における活躍の推進に向けた体制整備等

当組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性の職場生活における活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について任命権者と協議を行います。

４　計画の目標

本計画の着実な目標達成のために、現状を把握し、改善すべき事情について分析し、次のとおり目標を設定します。

※（１）～（５）の数値については、令和６年度の数値となっています。

（１）女性職員の採用・管理的地位職への登用

ア 女性採用状況

・現状　１２．５％（全８名のうち１名）

・目標　５．０％

イ 管理的地位への登用

・現状　２．８％

・目標　３．０％

（２）女性職員用施設

・現状　すべての組合施設に女子トイレがある。
消防本部に女性用更衣室がある。
１つの消防署に女性用更衣室・浴室・仮眠室がある。

・目標　消防業務に係る複数の施設に女性用の更衣室、仮眠室等を設置し女性が働きやすい環境整備に努める。

（３）職員の育児休暇取得率

・現状　０％（女性職員については対象者なし）

・目標　１００％

（４）配偶者出産休暇

・現状　８５．７％

・目標　１００％

（５）各職員の１年間の時間外勤務時間

・現状　８８．３２時間（平均）

・目標　前年度以下

（６）家族の介護のための休暇　（令和６年）

ア 無給の介護休暇

・現状　介護休暇の申請者なし

・目標　必要に応じ取得できる。

イ 有給の介護休暇（特別休暇）

・現状　介護休暇の申請者なし

・目標　必要に応じ取得できる。

（７）職員一人当たりの年次休暇の取得日数　（令和６年）

・現状　１１．７日

・目標　前年度以上

５　目標を達成するための取組

（１）次世代育成支援対策、子ども・子育て、家族の介護支援及び女性職員の活躍の推進に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施します。

（２）啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により行動計画の内容を周知徹底します。

（３）本計画の情報提供は、庁舎LANやホームページ等を利用し、職員が随時閲覧できるようにするなどして周知徹底を図ります。

（４）本計画の実施状況や法及び社会情勢等の動向を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

（５）上記の他、別紙のとおり「特定事業主行動計画の具体的な取組」を定め本計画の実現に努めます。

別紙

特定事業主行動計画の具体的な取組

1　組合における女性職員の活躍推進

（1）全職員に占める女性職員の割合について

令和６年４月１日現在当組合における女性職員の割合は１．３％であり、女性消防吏員にあっては１名の状況です。組織人材の多様性の確保、住民へのサービスを向上させるため女性職員は不可欠であり、女性の活躍推進において女性職員の割合を増やすことは重要課題です。しかし、採用試験における女性受験者が少ない状況にあり、女性受験者を増加させることが当面の課題であります。このため、女性が活躍できる職場であることのPRに努め、女性が採用試験に参加しやすい環境を整備するものとします。



（2）庁舎における女性用施設等の整備について

１つの消防署に女性職員用の仮眠室、更衣室等の施設がありますが、より多くの交替勤務を行う女性職員を採用できるよう、女性用施設等を充実させ、女性職員の採用の増加と男女職員が働きやすい職場環境の整備を目指します。

２　次世代育成支援、子ども・子育て支援対策

（１）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時に伴う父親の特別休暇(配偶者出産休暇：２日)が取得できることついて周知します。



（２）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。また、父親・母親となる職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続について説明を行います。

（３）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る

不妊治療に伴い１年間で６日を超えない範囲で必要と認められる期間取得でき、１時間単位でも取得できることについて周知します。

また、中には治療を受けていることを知られたくない職員や、仕事との両立に不安を覚える職員もいることから、管理職に対する意識啓発を通じて安心して仕事を続けられる職場環境の醸成を促します。

対象者が希望すれば相談を受けられる体制を整えます。

（４）時間外勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務を制限するよう、周知徹底を図ります。

また、一斉定時退庁日等の実施、事務の簡素合理化を推進し、時間外勤務の縮減に努めます。

（５）休暇の取得の促進



人事担当及び各所属長は年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理の相互応援ができる体制づくりに努めます。

また、祝日、休日と連続した休暇取得の促進（隔日勤務は除く）を図ります。

３　女性職員の活躍推進

（１）女性職員の積極的な登用について

女性の管理職への登用の促進を図るため、教育研修の機会を付与し、キャリア教育を実施するとともに国や他自治体の女性管理職の登用状況や紹介等を行い、意識の向上を図ります。

（２）仕事と家庭生活の両立

女性職員の活躍推進には家事・育児・介護等の家庭生活に男性が参画することが重要であり、男性職員の意識の改革と主体的に参画できる職場環境の促進を図ります。また、子育て・家族介護の支援を行いつつ環境整備について検討します。



（3）ハラスメントのない職場の実現

男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休暇、介護休暇等の取得を理由とする不利益等、様々なハラスメントを防止する職場環境を構築できるよう、職員研修によりハラスメント防止の啓発、徹底を図ります。

4　その他の次世代育成支援及び女性職員の活躍推進

（1）地域貢献活動

全体の奉仕者として、また次世代育成支援の観点からも地域住民と職員とのつながりが必要であり、地域住民の交通安全や防犯に関わる活動の実施や支援に努めます。また、スポーツや文化活動等へ機会を捉えて積極的に参加することを推奨します。



（2）学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育て、しつけ、教育、介護に関する資料等の提供を行うとともに関係市で開催している講座・講演会等への積極的な参加を推奨します。

