

鹿行広域事務組合管理者  
鹿行広域事務組合消防本部消防長

# 鹿行広域事務組合 特定事業主行動計画

---

令和8年4月

## 目次

第1	総論.....	1
1	目的.....	1
2	計画を策定する事業主.....	1
3	計画期間.....	1
4	計画の推進体制.....	1
第2	特定事業主計画策定のための現状把握，課題分析.....	2
1	後期計画期間における目標に対する実績.....	2
2	その他の状況.....	3
第3	具体的な取り組み内容.....	4
1	職員の勤務環境に関する事項.....	4
2	次世代育成支援対策に関する事項.....	6
3	女性の活躍推進に向けた事項.....	7
第4	まとめ.....	8
参考資料	育児等に関する制度.....	9

# 鹿行広域事務組合特定事業主行動計画

---

## 第1 総論

### 1 目的

平成15年7月に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、平成27年8月に制定された、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）において、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。

これらのことから、鹿行広域事務組合においても平成28年4月に特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、令和3年4月からは5年間の後期計画に取り組んでまいりましたが、後期計画の期間が終了したことから、これまでの取り組みや実績を検証したうえで、必要な部分を見直し、新たな計画を策定するものです。

### 2 計画を策定する事業主

鹿行広域事務組合管理者

鹿行広域事務組合消防本部消防長

### 3 計画期間

本計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。ただし、計画期間内であっても、必要に応じて随時見直しを行います。

#### ○ 次世代育成支援対策推進法

平成17年4月から10年間の時限立法でしたが、その後、有効期限が10年間延長され、令和7年4月からさらに、有効期限が令和17年3月まで10年間延長されました。

#### ○ 女性活躍推進法

平成28年4月から令和8年3月までの時限立法でしたが、有効期限が令和18年3月まで10年間延長されました。

### 4 計画の推進体制

(1) この計画を効果的に推進するために、本計画の取組の実施状況及び達成状況について点検、評価し、毎年7月の庁議において、管理者に報告したうえで、それらを踏まえた対策や計画の見直しを行います。

(2) 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、職員の意識向上及び職場環境の整備について実施に努めます。

## 第2 特定事業主計画策定のための現状把握, 課題分析

後期計画期間が終了し、これまでの現状把握、課題分析を行い、当組合が取り組むべき内容について検討を行います。

### 1 後期計画期間における目標に対する実績

【目標1 配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇について、あわせて3日以上取得した職員の割合を100%とする】

配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇の取得率について

項目	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
一般行政職	100%	対象者なし	対象者なし	100%	100%
消防職	53.8%	86.7%	100%	100%	100%

一般行政職においては、対象者が少ないものの100%の取得率となっています。消防職においては、計画当初は目標値の約半分の取得率でしたが、年々取得率が上昇し、令和5年からは100%の取得率となっています。各所属において、当該休暇の取得促進を図り、対象者が休暇を取得しやすい環境づくりに努めた結果と考えられます。

【目標2 職員一人当たりの平均年次休暇取得日数を12日以上とする】

年次休暇の取得実績について（平均取得日数）

項目	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
一般行政職	13.5日	12.7日	12.1日	12.3日	13.5日
消防職	11.9日	10.2日	10.7日	11.2日	13.4日

一般行政職においては、所属によって取得日数は異なるものの、各年において目標値を達成しています。消防職においては、令和6年まで目標値を達成していませんでしたが、令和2年以前の取得実績（平成30年：4.6日、令和元年：6.9日、令和2年：6.9日）と比較すると、取得日数は大幅に増加しており、令和7年に目標値を達成しています。消防は、交代制による勤務体系であることや業務内容等により人員確保が困難であることに加え、退職等により人員増が見込めていない状況が続いていますが、各所属において、年次休暇の取得促進を図り、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めた結果と考えられます。

【目標3 消防吏員の女性の割合0の解消のため、計画期間中において女性の採用を目指し、消防吏員全体に占める女性の割合1%を目標とする】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

項目	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A/C)
令和3年度	0人	3人	3人	0%
令和4年度	0人	2人	2人	0%
令和5年度	0人	5人	5人	0%
令和6年度	0人	7人	7人	0%
令和7年度	0人	5人	5人	0%

(2) 採用試験受験者の女性割合

項目	女性 (A)	男性 (B)	合計 (C=A+B)	女性の割合 (A/C)
令和3年度	0人	17人	17人	0%
令和4年度	0人	12人	12人	0%
令和5年度	0人	20人	20人	0%
令和6年度	0人	10人	10人	0%
令和7年度	0人	9人	9人	0%

(3) 職員の女性が占める割合

項目	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計 (C=A+B)	女性職員の割合 (A/C)
令和3年度	0人	215人	215人	0%
令和4年度	0人	215人	215人	0%
令和5年度	0人	215人	215人	0%
令和6年度	0人	216人	216人	0%
令和7年度	0人	217人	217人	0%

本計画期間中において、女性の消防吏員の採用実績はなく、消防吏員の女性の割合は0のままとなり、目標値は達成できませんでした。採用試験において、各年とも女性の応募がなかったことを踏まえ、今後も引き続き、女性受験者・合格者の拡大に努めるとともに、女性用設備がない庁舎の解消に向けた施設設備を推進する必要があると考えられます。

## 2 その他の状況

(1) 継続勤務年数の男女差（構成市からの派遣，再任用を除く）令和6年度

区分	男性職員	女性職員	差
一般行政職	17.78年	21.58年	3.8年
消防職	14.96年	-	-

(2) 職員一人当たりの平均超過勤務時間（一月あたり）

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職	0.3時間	0.4時間	0.4時間	0.3時間
消防職	3.4時間	3.5時間	3.7時間	3.9時間

### 第3 具体的な取組内容

#### 1 職員の勤務環境に関する事項

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知の徹底を図ります。

イ 所属長は、母性保護の観点から妊娠中の職員に対する各種の休暇が設けられていることを理解し、健康や安全に配慮した業務分担の見直しを行い、業務軽減等に努めます。

##### (2) 職場全体に対する意識啓発等の取組

出産、育児は、親となる職員本人だけの問題とせず、次世代育成の観点から、社会全体、職場全体として、協力や配慮の必要性を理解し、出産、育児にかかわる職員を支援していきます。

##### (3) 男性の子育て目的の休暇の取得促進について

子どもの出生時や妻の産後等の期間中における父親の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得について周知を徹底します。また、所属長は、職員に対して当該休暇の取得促進を図り、取得しやすい環境を整備します。

#### 【目標1】

配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇について、あわせて5日以上取得した職員の割合を100%とすることを目標とします。

##### (4) 出産、子育てしやすい勤務環境の整備について

出産や育児、その後の職場復帰の過程において不安を感じることがないように、安心して出産、育児が行える環境づくりに努めます。

また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも重要とされており、父親となる職員も考慮しなければなりません。育児と職場復帰が円滑に行われるよう、親となる職員に対する職場としてのサポート体制の確立を目指します。

当組合においては、女性職員の育児休業取得実績100%が継続しているため、引き続き取得しやすい環境づくりを継続するとともに、男性職員については、一般行政職では育児休業を取得する職員が増加してきたものの、消防職では取得実績がない状況であるため、取得率向上に向けた下記の取り組みに努めます。

#### ア 育児休業制度の周知

男性、女性にかかわらず、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業等を取得できることや、育児休業等制度の趣旨について、周知を徹底し、促進を図ります。

育児休業の取得手続きや育児休業中の経済的な支援等について、十分な情報の提供を行うとともに、所属長は、職員の育児休業等の取得意向を確認するために面談等を実施します。

#### イ 仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮

職員または配偶者が妊娠・出産等を申し出たときや子が3歳になる前に、職員の仕事と育児の両立に関する意向を確認するとともに、可能な範囲で職員の意向に沿った働き方ができるよう配慮します。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

育児休業等の取得の申し出があった場合は、職員が安心して子育てに専念できるよう業務分担の見直しや代替要員の確保に努めます。

管理職者に対する研修等において育児休業制度等の理解を促し、職場の意識改革を図ります。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、休業後の円滑な職場復帰を支援するために、各種通知の送付等、有益な情報の提供を行います。

復職時において、希望がある時は必要な職場内研修を行い、復帰に向けてのサポートを行います。また、復帰後の業務分担に際しては、面談を行うなど、業務分担や引き継ぎ事項の確認をするとともに、本人が子育てを行う必要があることを前提に、両立が可能となるよう配慮します。

オ ハラスメント対策

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含むハラスメント防止対策に取り組み、職員がいきいきと仕事を行い、その能力を十分に発揮できるようなハラスメントのない職場づくりに努めます。

**【目標2】**

男性職員の育児休業について、令和10年までに1週間以上の取得率を50%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%とすることを目標とします。

**(5) 時間外勤務の縮減について**

管理職は、常に業務の執行状況及び時間外勤務の状況の把握に努め、特定の職員に業務が偏らないよう所属職員の事務分担に配慮するとともに、職場内での協力体制を整えるなどして、時間外勤務の縮減に努めます。

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子供がいる職員について、請求に基づき深夜勤務及び時間外勤務の制限を受けることができる制度の周知を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

仕事と家庭生活の両立に向けて、超過勤務の縮減や年次休暇の取得促進のためには、日ごろから事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

定例的、恒常的な業務については業務処理に関するマニュアルを作成したり、業務の進め方などの改善について積極的に提案、実施するなど、事務の簡素化、合理化を図っていきます。

## (6) 休暇取得の促進について

当組合においては、消防及び霞ヶ浦聖苑等、交代制による勤務体系であることや、限られた人員による業務の推進等、考慮が必要な事項がありますが、各所属における業務内容や勤務体制等を勘案し、可能な範囲において休暇取得の促進を図り、家庭での生活の充実と職員の健康維持に努め、仕事と家庭生活の両立に向けて取り組みます。

### ア 年次休暇の取得促進

職員は、職場における業務内容、スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次休暇が取得できるよう努めます。

所属長においては、所属職員の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します。

また、職員間で極端な偏りが出ないように業務分担の適正化を図り、取得日数の少ない職員には取得を進めるなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

### イ 連続休暇等の取得の促進

国民の祝日や夏季休暇と連続した年次休暇の取得の促進を図ります。

また、子どもの予防接種や、授業参観日等学校行事への参加のための年次休暇の取得の促進を図ります。

### 【目標3】

職員一人当たりの平均年次休暇取得日数を14日以上とすることを目標とします。

## (7) 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子供がいる職員について、制度の周知を図るとともに、希望するすべての職員が取得できるよう職場の意識改革を図ります。

また、対象職員は、日ごろから周囲の職員や所属長とコミュニケーションを図り、子どもの突発的な病気などによる急な休暇取得にも対応できるよう、業務に係る情報の共有化に努めます。

なお、令和7年4月1日から、感染症に伴う学級閉鎖等への対応や、入園式・卒園式・入学式への参列が取得事由に追加されています。

## 2 次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

霞ヶ浦聖苑などの公共施設では、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁し、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう、施設の整備に努めます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの健全育成、子育てに関する地域ボランティア活動等、職員の積極的な参加を奨励します。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもを対象とした職場見学等を実施したり、レクリエーション活動等の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員で参加できるよう検討するなど、子どもとふれ合う機会を充実させます。

## 3 女性の活躍推進に向けた事項

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。女性職員の能力をこれまで以上に活かすためには、働くすべての女性職員が、自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備が必要であり、特に、出産、育児、介護などのライフイベントに柔軟に対応し、ワークライフバランスを反映した人事制度の構築が必要となります。このため、女性の職業生活における更なる活躍が必要であることから、次の事項に取り組みます。

### (1) 女性職員の登用及び採用

女性職員の管理職登用について、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。また、今後もさらに人物本位の選考により意欲と能力のある女性の採用に努めます。

一方、消防職については、総務省消防庁において、令和8年当初までに全国の消防吏員に占める女性消防吏員の割合を5%まで引き上げることを共通目標とし、各種支援対策等を押し進めていきましたが、当組合ではこれまで女性職員の採用実績がない状況です。

消防においても、関係機関や組合ホームページ等を活用し、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信していき、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に努めます。また、女性吏員の活躍推進のために必要な取り組みを検討するとともに、女性用設備がない庁舎の解消に向けて施設整備を推進するなど、女性消防吏員の活躍による、さらなる消防、防災体制の向上を目指します。

#### 【目標4】

消防吏員の女性の割合0の解消のため、計画期間中において女性の採用を目指し、消防吏員全体に占める女性の割合1%を目標とします。

### (2) 女性職員の意識啓発について

女性職員を対象とした取り組みとして、女性職員の活躍推進に向け、女性職員が出産、子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持てるような研修等の機会を提供するなど、女性職員のキャリア形成、意識意欲の醸成を支援します。

また、女性職員の状況に配慮した人事運用や多様な職務機会の付与に努めます。

### (3) 男女ともに働きやすい職場環境の整備について

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図るとともに、ハラスメントのない

職場づくりに努めます。また、男性職員の家庭生活への参画を促進するとともに、男性職員による両立支援制度の活用を推進します。

#### (4) 女性の健康上の特性に係る配慮について

性差の影響による健康上の課題は女性職員の就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。女性職員が自らの個性と能力を十分に発揮できるようにするためには、女性職員の健康上の特性への理解を深める必要があることから、女性職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。

## 第4 まとめ

この鹿行広域事務組合特定事業主行動計画は、当組合が一事業主の立場から、職員のワーク・ライフ・バランスの確保や女性職員の個性や能力を十分に発揮できるよう職場を挙げて推進していくための計画です。

当組合は、事務局のほか、消防事業、火葬場事業及び審査会事業等、業務内容から勤務形態に至るまでそれぞれ違った職場環境を抱えていますが、各事業所において職員が互いに協力し、全ての職員が仕事と家庭・子育てを両立しながら活躍できる職場環境にしていく必要があります。

この計画を実行性あるものとするため、当組合が事業主としてこれまで以上に育児と仕事に安心して取り組める職場環境の整備に努めるとともに、職員同士がそれぞれの職場で常日頃から支え合うなど、子育て中の職員のみならず、所属長や同僚なども含めた職場全体で、また、家族との協力のもと、職員全体が一丸となり「仕事と生活の調和」の実現に向けた取り組みを進め、次世代育成支援及び女性活躍推進に向けた職場づくりに努めていくものとします

参考資料

育児等に関する制度については、次のとおりです。

(令和8年3月現在)

制 度		制度の概要	期 間
休業等	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
	育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる短時間勤務。1週間当たりの勤務時間を短縮して勤務できる。	子が小学校就学の始期に達するまで
	育児部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで勤務時間の始めまたは終りに、1日に2時間の範囲内(30分単位)または1年に77時間30分の範囲内で取得可能
	介護休暇	負傷、疾病又は老齢により2週間以上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に与えられる休暇	3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で1日または1時間単位で取得可能
	介護時間	負傷、疾病又は老齢により2週間以上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に与えられる休暇	連続する3年の期間内に1日につき2時間を超えない範囲内で取得可能
特別休暇	産前休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合に与えられる休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)
	産後休暇	職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
	配偶者の出産に伴う子の療育	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間5日の範囲内の期間
	育児時間	職員が生後満1歳に達しない子を育てる場合	そのつど必要と認める時間ただし、2時間(男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの項の休暇を使用しようとする日におけるこの項の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)第67条の規定により同日における

制 度		制度の概要	期 間
			育児時間を請求した場合は、2時間から当該承認又は請求に係る時間を差し引いた時間) を超えることができない。
	妊娠中の職員の通勤緩和休暇	妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合	正規の勤務時間の始め又は終りにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間
	母子保健法に規定する保健指導又は健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の女子職員が母子保健法規定する保健指導又は健康診査を受ける場合	妊娠7月(1月は28日として計算する。)までは4週間に1回、妊娠8月から9月までは2週間に1回、妊娠10月から分べんまでは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)とし、そのつど必要と認められる時間
	配偶者の出産休暇	職員の妻が出産する場合	職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間
	中学校就学前の子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間
	短期介護休暇	日常生活を営むのに支障がある者(以下この項において「要介護者」という。)の介護その他の管理者が定める世話を行う職員が、当該世話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	一の年において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間
その他	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を療育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜勤務の制限	6月以内の請求する期間
	時間外勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子のある職員の時間外勤務を制限	1年以内の請求する期間
		小学校就学の始期に達するまでの子を療育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を1月について24時間、1年について150時間以内に制限	1年以内の請求する期間