

鳥取県東部広域行政管理組合

次世代育成／女性活躍

特定事業主行動計画

仕事と子育て
いきいきプラン



1 策定にあたって

我が国の急速な少子化や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受け、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、本組合では平成27年に「鳥取県東部広域行政管理組合職員特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などの取り組みを進めてきました。

さらに、平成27年9月には、女性が職業生活において希望に応じて能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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」）が制定され、これに基づき、平成28年に「鳥取県東部広域行政管理組合女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

次世代育成支援や仕事と生活の調和の実現、女性の活躍推進に向けては、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組んで行くことが効果的・効率的と考え、このたび「仕事と子育ていきいきプラン」として、包括的な計画を策定しました。

男女に関係なく、すべての職員がこの計画の趣旨を理解し、仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

令和2年4月

鳥取県東部広域行政管理組合
管 理 者
消 防 局 長

2 計画の位置づけ

本計画は次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と、女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画として位置付けます。

3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間としますが、本計画の進捗状況等に応じて必要な改定を行うこととします。

4 取り組み推進にかかる留意点

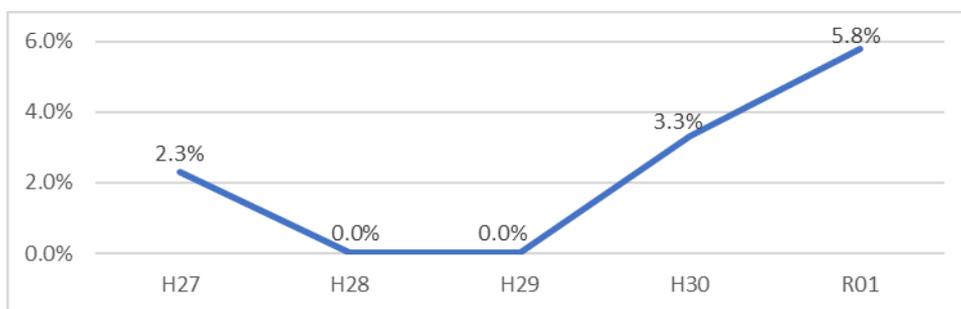
法律等により仕事と家庭（家事・子育て・介護等）の両立に向けた制度の導入は進んでいますが、制度の内容が職員に周知され適切に利用されることが、家事や子育て、介護等をしながら活躍できる職場環境づくりの前提となります。子育て中またはその予定の職員に一律的な制度の取得等を求めるものではなく、その職員から申し出があった場合に、その意向をできる限り尊重し支援していくこととします。

5 これまでの数値目標と達成状況

これまで、鳥取県東部広域行政管理組合女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画（計画期間：平成28年4月1日～令和2年3月31日）において設定した数値目標と達成状況は次のとおりです。

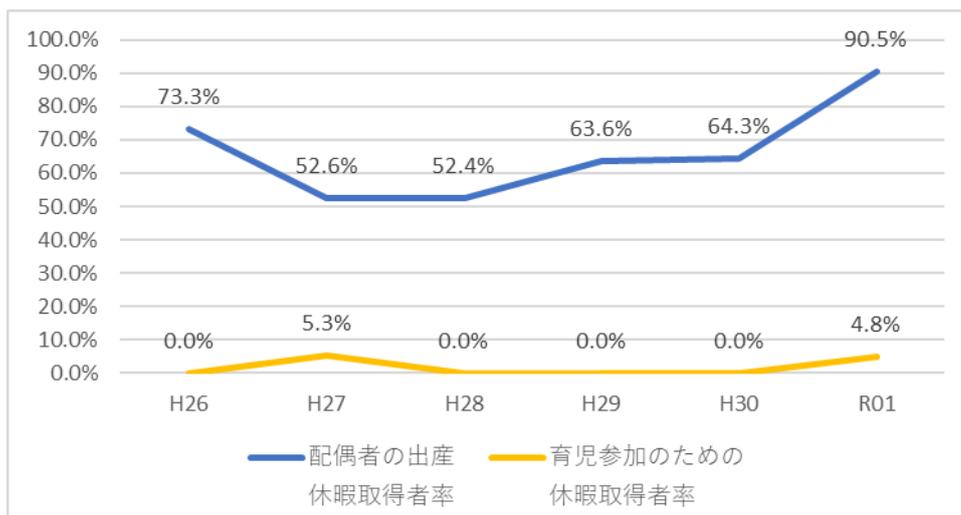
<目標1> 消防職の採用試験受験者総数に占める女性割合：5%

消防の職場で女性が活躍していることを知ってもらうため、女性消防職員の勤務状況等をホームページや冊子にて広範囲にPRするとともに、消防の仕事内容をより明確にイメージしてもらえるよう消防職員採用説明会を開催した結果、受験者総数に占める女性割合の増につながったものです。



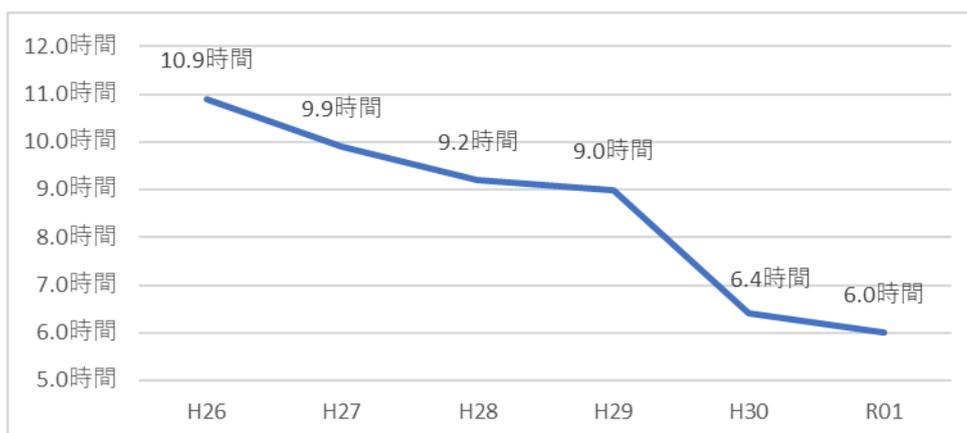
<目標2> 配偶者の出産休暇取得者率：80%、育児参加のための休暇取得者率：30%

「配偶者の出産休暇」の取得率は徐々に向上していますが、「育児参加のための休暇」についてはまだまだ認知度が低いため、更なる取得促進に向けた職員への意識啓発が必要です。



<目標3> 職場全体の時間外勤務の実績：10.4時間/月

非番者の対応となる業務のあり方や実施方法の見直しなど、事務の縮減・簡素化・合理化などの改善に努めた結果、時間外勤務が減少したものです。



6 具体的な取り組み

《女性活躍推進関係》

女性消防職員の採用

消防分野において、女性消防職員が増加し活躍することにより、例えば、救急業務においては、女性傷病者に抵抗感を与えずに活動できるなど、住民サービスの向上につながることを期待できます。また、消防組織においても、男性の視点だけでなく、女性の視点が加わることで、多様な視点でものごとを捉えることができるようになること、育児・介護などそれぞれ異なる事情を持っていることを組織や同僚が理解し支援する組織風土が醸成されることにより、組織に多様なニーズに対応できる柔軟性が備わっていくことが期待できます。

女性消防職員を増やしていくためには、数値目標を設定した上で、計画的な採用に取り組むことが必要です。

<目標1> 令和6年度末までに、消防職に占める女性割合を3%以上にします。

消防庁舎の整備計画に合わせて、仮眠室の個室化や女性用のトイレ・更衣室の整備を進め、女性消防職員をはじめとする消防職員の勤務環境を引き続き整備します。また、消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすため、消防の仕事の魅力について、引き続き積極的に広報します。

	消防職	一般行政職
男性	98.4%	70.0%
女性	1.6%	30.0%
	100.0%	100.0%

当組合の男女別構成比: 令和2年4月1日現在

《次世代育成支援・女性活躍推進関係》

子育てを支援する環境づくり

両親が協同して子育てを行う観点から、男性職員も育児のための休暇等を積極的に取得することが重要です。また、子育ての始まるの時期に親子の時間を持つとともに、配偶者の母体の健康維持と出産後の順調な回復に向けて、配偶者の負担を軽減するためにも、積極的に家事や子育てを行うことが大切です。

<目標2> 令和6年度末までに、男性職員の「配偶者の出産休暇取得者率」を100%、「育児参加のための休暇取得者率」を50%にします。

全職員に対して育児のための休暇等の制度について更なる啓発を図り、休暇取得を希望する職員が気兼ねなく安心して制度を活用できる職場環境づくりに努めます。

《次世代育成支援・女性活躍推進関係》

ワーク・ライフ・バランスを推進する取り組み

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のためには、職員それぞれのライフステージに合わせた多様な働き方を可能にすることが大切です。必要な時に安心して年次有給休暇を取得できることは、仕事と生活の両立に役立つだけでなく、職員の心身の疲労を回復させ、業務の質的向上につながるなど、より良い住民サービスの提供という観点からも大きなメリットがあります。

<目標3> 令和6年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を12日以上とします。

業務のあり方や実施方法の見直しなど、引き続き事務の縮減・簡素化・合理化などの改善に努め、各家庭の実情に合わせ、仕事と生活の両立を考えた働き方ができるような職場風土を醸成します。また各業務において相互応援が出来る体制を整備し、お互いに休暇を取得しやすい環境づくりや、管理職による取得の呼びかけ等を実施し、有給休暇の取得促進に努めます。

年 度	平均取得日数
平成 27 年度	10.9 日
平成 28 年度	9.7 日
平成 29 年度	9.1 日
平成 30 年度	9.1 日
令和元年度	8.4 日

過去5年間の取得実績



鳥取県東部広域行政管理組合事務局総務課

T E L 0857-20-0119

F A X 0857-29-2759

E-mail so-mu@east.tottori.tottori.jp
