

全体計画:令和 8 年度～令和 12 年度

東備消防組合特定事業主行動計画

すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場をめざして



令和 8 年 4 月

東備消防組合

内容

I	はじめに.....	- 1 -
II	計画期間.....	- 2 -
III	実施主体及び推進体制.....	- 2 -
IV	これまでの取組.....	- 3 -
V	取組項目.....	- 4 -
	①ワークライフバランス推進のための取組.....	- 4 -
	時間外勤務の縮減のための推進.....	- 4 -
	定時退庁日の推進.....	- 5 -
	年次有給休暇、夏期休暇取得の促進.....	- 5 -
	②安心して子どもを産み育てるための取組.....	- 6 -
	子育てに関する制度の周知徹底.....	- 6 -
	妊娠中及び出産後における配慮.....	- 6 -
	不妊治療と仕事を両立しやすい環境の醸成.....	- 6 -
	男性職員の配偶者出産休暇の取得促進.....	- 7 -
	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援.....	- 7 -
	子どもの看護休暇の取得促進.....	- 7 -
	育児休業を取得した職員の代替要員の確保.....	- 8 -
	③女性の活躍の推進に向けた取組.....	- 8 -
	人事異動についての配慮.....	- 8 -
	男性職員の育児休業等の取得促進.....	- 8 -
	積極的な女性職員の採用・登用の推進.....	- 8 -
VI	これからの目標.....	- 9 -

I はじめに

急速な少子高齢化の進行や社会構造の変化に伴い、家庭や地域社会を取り巻く環境が大きく変わろうとする時代において、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して育てることができる社会の形成を目的として、国は次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）を制定し、様々な取組みを進めてきました。

これらの法律により、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員自らの子どもたちの育成に取り組んでいくことが定められました。

東備消防組合において、令和 3 年～令和 7 年に後期計画（第 2 次計画）として備前市で策定された「備前市特定事業主行動計画」を基に、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」のとれる職場環境づくりを進めてきました。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業取得は、申請者に対して 100%と利用が進んでおり、令和 8 年度以降を第 3 次計画とし、引き続き配偶者出産休暇や育児休業取得及び女性職員の出産・育児休業取得率 100%を目指し、より一層、各種制度の理解と浸透が図れるよう取組みを進めていきます。

なお、本計画は、SDG s（持続可能な開発目標）の 17 の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力開発を行う



8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

令和 8 年 4 月

東 備 消 防 組 合

Ⅱ 計画期間

第3次行動計画は、令和8年度から令和12年度末までの5年としています。

Ⅲ 実施主体及び推進体制

この計画は東備消防組合の全職員を対象としており、計画の実行性を高めるためにも、職員の役割を明確にする必要があることから、可能なものは次のように代表的な実施主体を標記した上で取組内容を記載しています。

【実施主体】（代表的なもの）

所属長、対象職員、全職員、所属員（対象職員が配属されている所属職員）、人事担当部署

【推進体制】

人事担当部署において、関係部署等と協議しながら推進体制の把握、課題の検討及び必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、進捗状況については、年に1回、ホームページ等で公表します。

IV これまでの取組

【採用に占める女性の割合】 R2 年度目標 3%

年 度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
東備消防組合	1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

R5 年度及び R6 年度については、職員採用募集を行っていないため、女性職員の採用無し。

【ひと月以上月 60 時間超の時間外がある職員】 R2 年度目標値 0 人

年 度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
東備消防組合	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

ひと月以上 60 時間超の時間外がある職員については、目標値の 0 人に達しており、引き続き時間外勤務の削減に取り組む。

【役職段階の女性割合】

年 度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
部・次長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長級	0%	0%	0%	0%	0%
課長代理級	0%	0%	0%	0%	0%
課長補佐級	0%	0%	0%	0%	0%
係長級	0%	0%	0%	0%	0%

管理職の女性割合については、女性職員の採用年数から役職（管理職）までの登用に至っていないが、今後、目標値に向けて登用を推進していく。

【男性職員における育児休業取得率】 R2 年度目標取得率 5%

年 度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
東備消防組合	0 人	0 人	0 人	2 人	6 人

育児休業取得率については、R5 年度までは申請者がおらず、0%であったが、R6 年度及び R7 年度においては各年度中に子が生まれ、育児休業取得可能な育児休業申請者全職員が取得済みで、100%の取得率となっている。引き続き取得率 100%を推進していく。

【男性職員の配偶者出産休暇（特別休暇）の取得率】

年 度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
東備消防組合	100%	100%	100%	100%	100%

男性職員の取得率については、配偶者の出産に伴い特別休暇の申請があった場合、特別休暇申請者全職員が取得済みで、100%の取得率となっている。引き続き取得率 100%を推進していく。

【年次有給休暇の年間平均取得日数】 R2 年度目標日数 12 日

年 度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
東備消防組合	13.4 日	13.4 日	13.3 日	15.3 日	15.5 日

年次有給休暇の取得について、R2 年度の目標日数から取得日数は増加している。引き続き年次有給休暇の取得を推進していく。

V 取組項目

全ての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）実現を基本とします。女性の活躍推進は子育て支援と一体的に取り組むことが大切ですが、そのためには全職員の行動や意識、そして働き方を見直すことが必要であり、それに取り組むことは全職員の働きやすさにつながるものです。性別にかかわらず、全ての職員が個々のライフステージにあわせ、働きがいを持っていきいきと活躍できる職場づくりをめざします。

これまでの取組内容のうち達成できたものや制度の周知がされているもの、統合できるものなど、必要な見直しを行ったうえで、考え方や目標を継承し引き続き取り組みます。

重点項目として引き続き以下の 3 つに掲げ、それぞれに具体的な取組内容を定めます。

- ① ワークライフバランス推進のための取組
- ② 安心して子どもを産み育てるための取組
- ③ 女性の活躍の推進に向けた取組

①ワークライフバランス推進のための取組（目標）

取 組 内 容 1	時間外勤務の縮減のための推進
	◇職員自身の健康維持、家族と過ごす時間の確保など、時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう取組を行います。また、所属長の指示のもと、職員一人一人が業務の効率的な遂行、事務の簡素合理化を心掛け、更なる時間外勤務の縮減に努めます。
所 属 長	◇時間外勤務の事前申請を徹底し、時間外勤務による対応が必要であると判断した場合のみ、時間外勤務を命じます。
	◇課内会議等において、時間外勤務の状況や縮減に向けた取組方針等を報告する機会を設ける等、時間外勤務縮減に対する意識の向上に努めます。
	◇時間外勤務をしている職員の健康の維持管理に十分注意するとともに、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、所属内における業務量の平準化や業務分担の見直し、係等を越えた応援体制をとるなど、適切な措置をとるよう努めます。
	◇イベントや会議が定時の勤務時間外に予定されている場合は、時差出勤制度を積極的に活用するよう呼びかけます。
	◇時間外勤務の多い職員からヒアリングを行い、注意喚起するとともに、健康

	面でのサポートを行うため、臨床心理士による面談を人事担当部署に申し出ます。
全 職 員	◇日々の仕事において、事務の合理化、効率化、業務計画の作成等、一人一人が時間外勤務の縮減に対し、高い意識をもって業務に従事するよう努めます。
人事担当部署	◇時間外勤務の多い職員の把握に努め、過重労働による健康被害を防止する観点から時間外勤務の多い部署の所属長からヒアリングを行い、注意喚起を行います。 ◇時間外勤務の多い職員に対して必要に応じて、健康面でのサポートを行うため、臨床心理士による面談を実施します。

	定時退庁日の推進
取 組 内 容 2	◇現在、実施している全庁一斉定時退庁日：ノー残業デー（水曜日）の一層の徹底を促します。
所 属 長	◇各部署の朝礼において、定時退庁日における定時退庁の徹底を呼びかけます。◇定時退庁の率先垂範はもちろん、所属職員が定時退庁できるよう、所属内における業務量を平準化し、業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとるなど、適切な措置をとるよう努めます。
全 職 員	◇例外的に認められる場合を除き、定時に退庁します。 ◇所属員全員が定時に退庁できるよう、業務のサポートに努めます。
人事担当部署	◇ポータルや電子メールを利用した定期的なメッセージにより定時退庁を促します。

	年次有給休暇、夏期休暇取得の促進
取 組 内 容 3	◇所属長の指示のもと、職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛け、計画的な年次有給休暇・夏期休暇取得の促進を図ります。 ◇特に夏期休暇取得期間中において、ワークライフバランス推進期間と位置付け、年次有給休暇の取得促進を図ります。
所 属 長	◇職員の年次有給休暇等の取得状況を把握し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。 ◇職員が毎月最低1回は年次有給休暇を取得できるよう、各職場における業務予定の早期周知に努め、特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務の平準化、業務分担の見直しや係等を越えた応援体制をとるなどにより、休暇を取得できる体制整備に努めます。
全 職 員	◇計画的な年次休暇の取得を図ります。 ◇必要な時に誰もが気兼ねなく年次休暇を取得できるように、普段より相互にサポートし、互いが休暇を取りあえる体制の充実に努めます。
人事担当部署	◇各所属における年次有給休暇取得率を把握し、特に休暇取得率が低い所属については、各所属長に対し、実態を踏まえた事務の見直しを実施するよう指導します。

②安心して子どもを産み育てるための取組

取組内容 4	子育てに関する制度の周知徹底
主 な 制 度	◇〈休暇制度〉 育児休業、部分休業 ◇〈育児休業制度〉 産前産後休暇、配偶者出産休暇、育児時間(授乳等) ◇〈勤務時間制度〉 深夜業務及び時間外勤務の制限、早出遅出勤務 ◇〈福利厚生制度〉 出産時：出産費、家族出産費、出産祝金、出産手当金 育児中：共済掛金の免除、育児休業手当金、児童手当 ◇〈その他〉 保健指導・健診休暇
所 属 長	◇制度の内容を十分理解するとともに、諸制度を周知し、利用を促すとともに、健康及び安全に配慮した環境整備に努めます。
全 職 員	◇制度の内容の理解に努め、職場内において、妊娠中及び子育て中の職員が制度を利用できるよう、積極的な配慮、協力に努めます。
人事担当部署	◇育児休業制度、産前産後休暇などの休暇制度、部分休業などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業期間中の給付などの福利厚生制度を理解しやすいようにまとめたガイドブックを作成し、ポータルに掲示することにより全職員に周知徹底を図ります。

取組内容 5	妊娠中及び出産後における配慮
所 属 長	◇妊娠中及び出産後の女性職員の健康状態を確認し、業務分担を見直すとともに所属内での対象職員の把握に努め、必要に応じて職場内で環境整備を整えます。 ◇妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員が請求した場合には、その職員の業務を軽減するよう、職場における業務分担の見直しを行うとともに時間外勤務や深夜勤務を命じないように努めます。
対 象 職 員	◇母親、父親になることが判明したら、速やかにその旨を所属長に申し出るとともに各種制度の積極的な利用に心掛けます。

取組内容 6	不妊治療と仕事を両立しやすい環境の醸成
所 属 長	◇不妊治療を行っている職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるように配慮します。

取組内容 7	男性職員の配偶者出産休暇の取得促進
	◇子の出生時に、父親になった喜びや親子の絆を実感するとともに出産後の配偶者をサポートするため、配偶者出産休暇(特別休暇)の取得を促進します。
所 属 長	◇対象職員に、休暇を取得するよう積極的働きかけるとともに、休暇を取得できるように業務分担を見直すなど、必要に応じて職場内の環境整備に努めます。
対 象 職 員	◇出産前後の配偶者を支援できるよう、配偶者出産休暇(特別休暇)の積極的な取得に努めます。
所 属 職 員	◇対象職員が安心して配偶者出産休暇(特別休暇)を取得できるよう、業務をサポートするなど、積極的に協力します。

取組内容 8	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
所 属 長	◇育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の職場の状況を必要に応じて提供するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な職場内研修を行います。
対 象 職 員	◇復職時に円滑な職場復帰を果たすため、所属長や同僚と連絡を取り、広報紙やホームページの閲覧、電子メールなどにより、円滑な職場復帰ができるよう努めます。
所 属 職 員	◇休業中の職員が復帰しやすい環境をつくるため、対象職員に対し、積極的にコミュニケーションを図ります。 また、職員が復帰した際には、円滑に業務復帰できるよう支援します。
人事担当部署	◇育児休業中の職員からの相談等に対応するなど、円滑に職場に復帰できるよう支援に努めます。

取組内容 9	子どもの看護休暇の取得促進
	◇子どもの看護を行うため取得できる特別休暇について、周知を図るとともに取得を希望する職員が 100%取得できる雰囲気醸成に努め、当該特別休暇の取得促進を図ります。
所 属 長	◇対象職員に、制度の周知に努め、必要に応じて休暇を取得できるよう業務分担を見直すなど、職場内の環境整備に努めます。
対 象 職 員	◇子どもの看護休暇(特別休暇)の積極的な取得に努めます。
所 属 職 員	◇対象職員が安心して子どもの看護休暇(特別休暇)を取得できるよう、業務をサポートするなど、積極的に協力します。

取組内容 10	育児休業を取得した職員の代替要員の確保
	◇育児休業等の取得に際し、役職定年者や会計年度任用職員等を活用し、代替要員の確保に努めます。
所 属 長	◇対象職員が、仕事と育児の両立を図ることができるように業務分担の見直しを検討し、対象職員が安心して育児休業を取得できるよう、必要に応じて代替要員の確保に努めます。
人事担当部署	◇男女がともに育児休業を取得しやすい環境をつくるため、育児休業代替職員として役職定年者や会計年度任用職員等の活用を提案していきます。

③女性の活躍の推進に向けた取組

取組内容 11	人事異動についての配慮
	◇自己申告書やヒアリング等をもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。

取組内容 12	男性職員の育児休業等の取得促進
	◇男女がともに家族として責任を担い、父親になった喜びや親子の絆を実感するとともに女性が引き続き仕事を続け能力を発揮していくために、育児休業及び部分休業の取得を促進します。
所 属 長	◇対象職員に、休暇を取得するよう積極的に働きかけるとともに、休暇を取得しやすいよう業務分担を見直すなど、必要に応じて職場内の環境整備に努めます。
対 象 職 員	◇男性職員の育児休業等の積極的な取得に努めます。
所 属 職 員	◇対象職員が安心して育児休業等を取得できるよう、業務をサポートするなど、積極的に協力します。
人事担当部署	◇男性職員も育児休業を取得できることの周知や、3歳未満の子どもを養育する男性職員を対象とした育児休業や休暇等の取得参考例を紹介する等、男性の育児参加の促進を図ります。

取組内容 13	積極的な女性職員の採用・登用の推進
	◇女性職員の登用に際し、採用試験の面接官に女性職員を配置し、女性職員の視点による面接の実施を推進します。
	◇将来の指導的地位への女性職員の登用を鑑み、一般行政職の女性職員の積極的な採用に努め、採用後は適材適所の配置を行います。
	◇仕事と子育てに励む女性職員の声や支援制度の紹介などを掲載した採用パンフレット等の作成を検討します。

Ⅵ 以上のような取組を通じて、次の目標達成を目指します。

指標		基準値 (令和 7 年 度)	目標値 (令和 12 年 度)
① ワークライフバランス推進のための取組	年間 360 時間超の時間外勤務がある職員	0 人	0 人
	年次有給休暇の年間平均取得日数	15.5 日	15 日
② 安心して子どもを産み育てるための取組	男性職員の配偶者出産休暇の取得率 (取得者／取得可能者)	100%	100%
③ 女性の活躍の推進に向けた取組	採用に占める女性の割合	0%	5%
	管理的地位にある女性職員の比率 (市は行政職 (1)：一般職給料表(1)適用職員で課長級以上を対象)	0%	1%
	男性職員の育児休業取得率 (取得者／取得可能者)	100%	100%

・Ⅶ 今後の課題

【女性活躍に関する現状】

当組合においては、平成 29 年度に初の女性消防職員を採用し、その後、令和 3 年度 1 名、令和 4 年度に 1 名を採用したが、1 名が離職し、現在 2 名が勤務している状況である。

職員数（現在数）は 97 名であるため、女性消防職員採用を全職員数の約 5%と考えれば、約 3 名の女性消防職員の新採用を目標としなければならない。しかし、令和 6 年度及び令和 7 年度においては、職員採用ができていないため、目標は達成できていない。

令和 8 年度以降は、各大学、短大、専門学校、高等学校への職員採用の案内、在籍する女性消防職員の就職説明会等を実施し、女性職員の採用に向け鋭意努力が必要である。

【ハラスメント対策の整備状況】

職員の利益の保護及び職員の能力の発揮を目的として、「ハラスメントの防止等に関する規程」により所属長及び職員の責務を定め、ハラスメントの防止及び排除のための措置を講じているほか、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談に対応するための相談員の配置や苦情処理委員会の設置により、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応できる体制を整備している。

前記の現状を踏まえ、女性職員の活躍に関し、次の課題が挙げられる。

ア 女性受験者の確保

令和 8 年度以降採用者における女性職員の割合や過去 5 年間の受験者及び採用者において、受験者と採用者の割合で男女の差が大きいことから、今後、女性職員の採用を増やしていくためには、女性の受験者の確保に努める必要がある。

イ 継続就業に向けた支援

離職する理由については様々であるが、ライフステージに応じた柔軟な働き方の支援やロールモデルの育成、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくりなど、継続就業に向けた不安の解消に組織全体として危機感を持って積極的に取り組む必要がある。

東備消防組合特定事業主行動計画

東備消防組合消防本部総務課

〒705-0021 備前市西片上 2039 番地
TEL0869-64-1119 FAX0869-64-1132