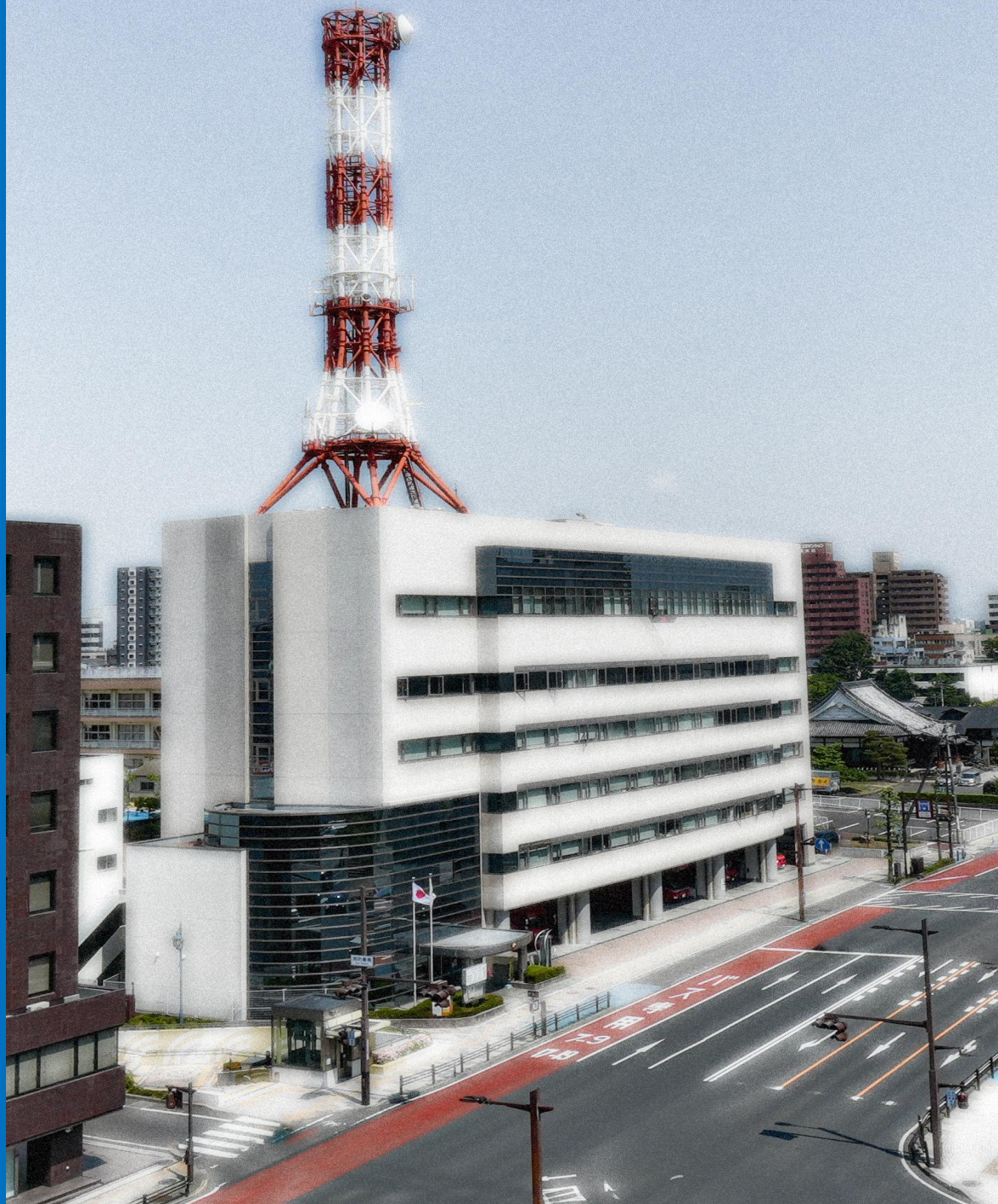


郡山地方広域消防組合 特定事業主行動計画

～令和8年4月1日策定～



2030 ← 2026

～いのちと心を 未来につなげる消防～

こおりやま広域消防
KORIYAMA FIRE DEPT
SINCE 1973

目次

はじめに	2
1 行動計画の目的	2
2 計画期間	2
3 計画の推進に向けた体制	2
4 現状把握と目標設定	3
5 目標達成に向けた取り組み	6

はじめに

少子化の進行や多様な働き方への対応が求められる中、行政を担う組織として、次世代を担う子供たちの健やかな成長を支えるとともに、女性をはじめとするすべての職員が意欲と能力を発揮できる職場づくりを進めることは、本組合の重要な責務です。

交代制勤務を含む多様な勤務体制を有する本組合においては、職員が性別にかかわらず、育児や家庭責任を担いながら安心して働き続けることができる職場環境の整備を進めるため、両立支援制度の充実を図る必要があります。

このため、本組合では、「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」に基づく特定事業主行動計画について、両法の趣旨を踏まえ、一本化した計画として策定しました。

今後、組織全体が一体となり、すべての職員が能力を十分に発揮できる組織風土づくりを通じて、持続可能で質の高い行政サービスの提供につなげてまいります。

1 行動計画の目的

【職員のワーク・ライフ・バランスの実現】

次代の社会を担う子どもの健やかな育成を支えるため、職員の仕事と生活の両立を実効的に推進できる職場の環境づくりを目指します。

【能力を発揮できる職場環境づくり】

職員一人ひとりがその個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍できる職場の環境づくりを目指します。

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間を前期計画期間とし、本計画は前期計画として策定しました。

前期計画の取組みを踏まえた見直しを行い、令和13年度から令和17年度までの5年間を後期計画期間とします。

3 計画の推進に向けた体制

この計画を効果的に推進するに当たっては、全庁を挙げた職員一人ひとりの取組が必要であり、計画に掲げる事項が職場環境や職員の働き方に係るものであることから、組織的な取組を進めるため、所属長による組織マネジメントの下、全職員による積極的な計画推進を図ることとします。

4 現状把握と目標設定

(1) 年次有給休暇の平均取得日数

年 度	毎日勤務者	隔日勤務者
令和3年度	8.7日	15.2日
令和4年度	8.9日	15.7日
令和5年度	10.9日	12.3日
令和6年度	11.1日	10.8日
令和7年度	13.4日	8.2日
令和12年度 (目標値)	12日以上	12日以上

☆その他として、夏季休暇（特別休暇）については5日間を完全取得出来るように促します。

(2) 職員一人あたりの月平均超過勤務時間

年 度	毎日勤務者	隔日勤務者
令和3年度	27.17時間	9.90時間
令和4年度	25.82時間	9.86時間
令和5年度	21.87時間	11.30時間
令和6年度	19.50時間	10.30時間
令和7年度	14.51時間	8.07時間
令和12年度 (目標値)	20時間以内	10時間以内

(3) 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・平均取得日数

年 度	対象者	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
		取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数
令和3年度	22人	18人	81.8%	2.7日	5人	22.7%	4.0日
令和4年度	33人	31人	93.9%	2.6日	8人	24.2%	4.5日
令和5年度	27人	24人	88.9%	2.9日	19人	70.4%	4.5日
令和6年度	29人	27人	93.1%	2.6日	27人	93.1%	4.6日
令和7年度	44人	39人	88.6%	2.9日	36人	81.8%	4.3日
令和12年度 (目標値)		取得率 100% (3.0日)			取得率 100% (5.0日)		

※1 「配偶者出産休暇」は、配偶者が出産する場合に3日以内取得できます。

※2 「男性職員の育児参加のための休暇」は、配偶者が出産する場合に、出産予定日の前8週間から出産日の後8週間までの期間に、必要に応じて5日以内で取得できます。

(4) 男性職員の育児休業取得率・平均取得日数

年 度	育児休業対象者	取得者	取得率（※）	平均取得日数
令和3年度	18人	1人	5.6%	17.0日
令和4年度	33人	4人	12.1%	29.8日
令和5年度	27人	8人	29.6%	33.6日
令和6年度	29人	14人	48.3%	31.4日
令和7年度	44人	27人	61.4%	38.0日
令和12年度 （目標値）	育休取得率 85%			

※ 「取得率」は、当該年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（育児休業対象者）に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員数（取得者）の割合となります。

(5) 職員数に対する女性の割合と採用した職員に占める女性の割合

年 度	職員数（※2）			採用数		
	全体	女性	割合	全体	女性	割合
令和3年度	419人	9人	2.1%	16人	0人	0%
令和4年度	413人	10人	2.4%	9人	1人	11.1%
令和5年度	413人	10人	2.4%	7人	0人	0%
令和6年度	410人	10人	2.4%	8人	0人	0%
令和7年度	406人	11人	2.7%	8人	2人	25.0%
令和12年度 （目標値）	全体のうち女性職員の割合 5.0%			採用に占める女性の割合 10.0%		

※1 条例定数：407人（令和7年4月1日現在）

※2 「職員数」は、新規採用職員、他の地方公共団体等への派遣職員、休職中の職員などを含む実員数です。

(6) 管理的地位にある職員に占める女性割合

年 度	男性	女性	合計	女性の割合
令和3年度	25人	0人	25人	0%
令和4年度	25人	0人	25人	0%
令和5年度	27人	0人	27人	0%
令和6年度	27人	0人	27人	0%
令和7年度	33人	0人	33人	0%
令和12年度 （目標値）	管理的地位にある女性職員 6.0%			

※1 「管理的地位にある職員」とは、「課長相当職以上」の職員です。

※2 「課長相当職以上」に当たる階級：消防正監、消防監、消防司令長

(7) 各役職段階に占める女性職員の割合

年 度	係長相当職			課長補佐相当職以上		
	全体	女性	割合	全体	女性	割合
令和3年度	136人	2人	2.2%	55人	0人	0%
令和4年度	139人	3人	2.2%	53人	0人	0%
令和5年度	140人	4人	2.9%	54人	0人	0%
令和6年度	170人	5人	2.9%	52人	0人	0%
令和7年度	177人	5人	2.4%	53人	0人	0%
令和12年度 (目標値)	係長相当職 3.0%			課長補佐相当職以上 4.0%		

※1 「係長相当職」に当たる階級：消防司令、消防司令補

※2 「課長補佐相当職」に当たる階級：主任主査の職にある消防司令

5 目標達成に向けた取組

「職員が働き続けたい職場」の実現のため、次の項目に取り組みます。

次世代育成支援のための取組

(1) 仕事と生活の調和を図りやすい職場づくり

所属長は、計画的な休暇の取得推進を行い、繁忙期等により休暇の取得が難しい場合は、当該案件の終了後に、積極的に休暇を取得するよう働きかけます。また、属人的な業務を見直すことでワークシェアの徹底し、終礼の実施や終業後の早期退庁を促すなど退庁しやすい職場づくりを行います。

職員間では、業務カイゼンやスケジュール管理を行い、休暇を取得しやすい環境へと整備するとともに、職員同士が気兼ねなく休暇を取得できるような雰囲気づくりを行います。

今後も継続して、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月第3金曜日を「ワーク・ライフ・バランスデー」とし、業務カイゼンと効率化を図り、職員一人ひとりが働きやすい職場づくりに一層努めます。また、ICT等を活用した業務カイゼンの推進、時差勤務などの柔軟な働き方やデイトム救急隊の新設による隔日勤務以外の現場活動従事など働き方のアップデートを積極的に周知していきます。

(2) 職員の両立支援制度活用の促進

ア 所属長は、職員の「子が生まれる時」と「子が3歳に達する前」の2回の面談の実施し、両立支援制度の周知と積極的な取得推進を行います。また、特別休暇や育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

職員は、育児への参画を行う上で配偶者の産後うつ発症など育児に関する様々なリスクを踏まえて、休暇・休業の活用など積極的な制度利用を行うため、必要な業務引継の実施や休暇・休業日の共有など気兼ねなく休暇・休業を取得するためのスケジュールの管理をあらかじめ行います。

今後も「パパママ応援手帳」等による制度周知と「仕事と子育て両立プランシート」の内容を踏まえた取得推進を行います。

イ 所属長は、介護に直面し申し出た職員に対し、介護制度等を活用する意向確認や配慮事項の確認を行います。また、介護休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

職員は、休暇・休業の活用などを行うとともに、休暇・休業中の職員に対しては、ワークシェアや適切な業務引継ぎなどの業務フォローを行います。

今後、介護に対する負担や不安軽減のため、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」等による制度周知や従業員支援プログラム(EAP)など相談体制の整備を行います。

女性職員の活躍推進のための取組

(1) 計画的な人材育成とキャリア形成支援

特に若年層の職員に対し、身近なロールモデル（上司・先輩等）を活用して将来の具体的なキャリア像の形成など、早期に計画的なキャリア形成ができるよう支援を行うことで、やりがいを感じられる職務経験を積ませるとともに、妊娠・出産・育休等を経てもキャリア形成への意欲を保てるような両立支援体制の促進を行います。

また、職場内・外においてキャリア支援に関する研修を設け、自らのキャリアを考える機会の提供を行い、職場全体で人材を育成する職場環境の醸成を行います。

(2) 女性職員の確保と積極的な管理職への登用

社会情勢に対応した採用募集広報の検討などの採用試験への応募者増加を意識した取組を推進するとともに、採用後の女性職員が所属を問わず様々な場所で活躍できるよう、引き続き施設・設備を計画的に整備するとともに、性別によらない職員の適材適所の配置への理解を促進していく。

また、女性管理職に登用に取り組むことにより、女性職員が意欲と能力を十分に発揮し、より一層活躍できる職場環境の実現を図ります。同時に管理職の前の段階である各職層への女性職員の登用及びキャリアに対する意識・能力の向上を積極的に促進し、これらの層の職員の更なる底上げを図り、将来的に管理職となる女性職員の裾野を着実に広げていきます。