

次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進
に関する特定事業主行動計画



令和8年4月
岩国地区消防組合

はじめに

急速な少子化の進行の中で、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体として整備していくことが必要とされ、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。この法律は、国及び地方公共団体等を「特定事業主」として位置づけ、各事業所の職員が、仕事と子育てを両立出来るようにするとともに、子どもたちの健やかな育成のため、職場環境の整備等を踏まえた「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

また、平成27年9月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体においては、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特定事業主としての計画を定めることが義務付けられました。

このたび、それぞれの計画期間が令和8年3月をもって満了となることから、新たに計画を策定するに当たり、従来の各計画の取組状況を踏まえ各種取組をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

当消防組合では、改正後の「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」に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立や介護をはじめとする支援等、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）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和8年4月

岩国地区消防組合 消防長

I 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

II 計画の推進体制

1 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

本計画の実施状況については、ホームページに年1回公表するとともに、年度ごとに職員のニーズ等を踏まえて評価を行い、今後の対策の実施や計画の見直しを行います。

2 職員に対する情報提供、相談への対応

消防組合全体で、継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、行動計画の内容を職場全体に周知し、職員に対して、資料の配布や講習の情報提供を行うとともに、仕事と子育ての両立等についての相談があった場合は、適切に対応します。

III 現状と課題

本計画の作成に当たり、現状と課題の把握を行うため、これまで目標に掲げた項目の実績をもとに分析を行いました。

1 職員総数の女性割合（女性活躍関係）

・目標

令和7年度までに女性採用者を引き上げ、女性職員の割合を4%以上にする。

・実績

年度	採用者数	採用職員		職員総数の女性割合
		男性	女性	
令和3年度	5人	5人	0人	2.1%
令和4年度	3人	3人	0人	1.7%
令和5年度	3人	2人	1人	2.1%
令和6年度	3人	3人	0人	2.1%
令和7年度	8人	7人	1人	2.6%

- (1) 職員総数の女性割合は、令和4年度以降に数値が上昇し、令和7年度に2.6%となっていますが、目標数値を下回っています。
- (2) 令和7年4月1日現在の職員数で算定すると、合計10人の女性職員が必要となります。女性職員の割合は微増していますが、目標数には4人不足

足しています。

- (3) 性別に関わらず、活躍できる職業であることや働きやすい職場環境作りに取り組んでいることを積極的に情報発信する必要があります。

2 女性受験者割合（女性活躍関係）

・目標

令和7年度までに女性受験者の割合を5%以上にする。

・実績

年度	受験者総数	女性受験者数	女性受験者割合
令和2年度	32人	1人	3.1%
令和3年度	19人	1人	5.2%
令和4年度	19人	2人	10.5%
令和5年度	9人	0人	0%
令和6年度	24人	1人	4.2%

- (1) 女性受験者数については、令和5年度以外、1名以上の受験者がいますが、目標数値には、ほぼ達していません。
- (2) 1と同様に積極的に情報発信をして女性受験者を増加させ、女性職員の増加につなげる必要があります。

3 年次有給休暇の取得状況（女性活躍関係、次世代育成関係）

・目標

全職員の年次休暇取得日数を1人当たり平均12日以上とする。

・実績

	毎日勤務者	当直勤務者
令和3年	11.3日	11.1日
令和4年	12.3日	10.8日
令和5年	15.3日	15.2日
令和6年	15.7日	16.1日

- (1) 令和5年以降、毎日勤務者及び当直勤務者の平均年次休暇取得日数が目標数値以上に達しています。
- (2) 引き続き、休暇取得の促進に努めることにより、職員が家族と過ごす時間の確保や健康の維持・増進につなげます。

IV 目標

- 1 採用者に占める女性の比率及び職員総数の女性割合
消防庁の通知により、女性消防吏員の比率について将来的に10%程度まで引き上げることを目指し、令和13年度までに採用者に占める女性の比率を10%以上にする目標が示されましたが、当消防組合の現状を勘案し、令和13年3月31日までに、採用者に占める女性割合を10%以上、職員総数の女性割合を4%以上にすることを目標とします。
- 2 女性受験者割合
令和13年3月31日までに、採用試験における女性の受験者数を引き上げ、受験者総数に占める女性の割合を10%以上にします。
- 3 育児休業取得
令和13年3月31日までに育児休業（2週間以上）を取得する男性職員の割合を85%以上にします。
- 4 男性職員の配偶者出産休暇の取得
男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%にします。
- 5 管理職に占める女性職員の割合
当消防組合の女性職員の割合や世代等を考慮し、目標値は設定しませんが、管理的地位にある職員としての登用に向けて、女性職員のキャリア形成を支援し、人材育成に努めます。
- 6 時間外勤務の縮減
非管理職の職員1人当たりの時間外勤務時間数を年間140時間（月間11.7時間）以下にします。
- 7 年次有給休暇の取得促進
労働力の維持、向上及び福祉の増進を図ることを目的として、全職員の年次休暇取得日数を1人当たり平均12日以上にします。
- 8 職員給与の男女差異については、対象者が少なく、特定の職員の給与が推測できるため、目標を設定しません。

V 取り組み

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性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徹底を図ります。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、勤務体制、業務分担の見直しを行います。

ウ 妊娠中及び産後1年未満の女性職員に深夜勤務、時間外勤務を命ずる場合には、健康状態に配慮し、条例によって保護されている制度を適切に利用するよう周知します。

(2) 配偶者の出産に伴う休暇取得の促進

ア 配偶者の出産に伴う入院の付き添いなどのため、父親になる職員が取得できる特別休暇の取得を徹底するとともに、出産後の母親の負担軽減などのため、特別休暇と併せた年次有給休暇の取得を促進します。

イ 所属長や同僚は、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 出産、育児の対象となる職員に育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図ります。

イ 育児休業等の申し出があった場合、所属長は、業務に支障が出ないように、人員配置や業務分担の見直しなどを行います。

ウ 育児短時間勤務等の申し出があった場合、所属長は、当該所属内で業務調整などを行い、働きやすい職場環境づくりに努めます。

エ 育児休業中の職員に対し、配布物の送付や連絡事項などの情報提供を行うとともに職場復帰に向けた支援に努めます。

(4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

ア 所属長に対して、性別役割分担意識の是正のための啓発を行います。

イ 各種ハラスメント防止のための意識啓発を行います。

(5) 年次有給休暇の計画的取得の促進

ア 家族、子どもの行事等における年次有給休暇等の取得を呼びかけます。

イ 年次有給休暇は、職員の疲労回復、健康の維持・増進等を図る目的で利用される制度であることを職員全員が十分に理解し、年次有給休暇の計画的使用の促進を図るための職場の雰囲気づくりに努めます。

(6) 時間外勤務の縮減

ア 職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な業務遂行に努めます。

イ 消防長は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員を把握し、時間外勤務の多い所属等の所属長からのヒアリングを行った上で注意喚起を行います。

2 女性活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

ア 採用試験受験者に占める女性の割合が増加するよう、就職説明会に参加して、女性に向けたプレゼンテーションを行います。

イ 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより女性が活躍できる職場であることを広報します。

ウ 女性職員からの意見を積極的に取り入れ、様々な課題や職場に対する意見等を把握するとともに、施設の整備や被服の改良等に反映させます。

エ 出産等を控えた女性職員に対し、個々の女性職員の事情に応じた柔軟な人事プランを作成するとともに、女性職員のキャリア形成を支援します。

オ 管理的地位にある職員としての登用に向けて、特定の業務経験に偏ることのないよう、幅広い業務への配置を図ります。

カ 女性職員を対象とした外部研修に参加する機会の拡大を図ります。

3 その他次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリー

庁舎見学等において、子どもを連れた人が安心して来庁出来るように親切的な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

現在実施している社会科見学や職場体験学習等の充実を図るとともに、各地域の子どもたちや子育て中の保護者に対し火災予防、救急講習等の指導を行います。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

所属長は、職員が子どもや家族とふれあう機会が充実するように、地域での様々な行事等に積極的に参加していくよう促します。

おわりに

岩国地区消防組合では「地域住民の安心・安全を確保する」という任務を遂行するために、組織活性化を図り、消防行政の効果的な推進に取り組んでいます。

今後、この計画に基づき、各種の業務内容を再確認し、全職員で、男女関係なくすべての職員がいきいきと働ける職場環境を整備していくとともに、「みんなで支えあう子育て」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを願っています。