

# 嶺北消防組合消防本部 特定事業主行動計画



# 嶺北消防組合消防本部 特定事業主行動計画

令和8年4月1日

嶺北消防組合消防本部消防長

嶺北消防組合では、平成29年度から特定事業主行動計画を策定し、職員が男女問わず子育て中もより一層の能力を発揮・開発できる環境づくりに取り組んできました。

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）が改正されたことを受け、令和8年度から次の5か年計画として、「採用者に占める女性消防吏員の割合10%以上」、「男性消防職員の育児休業取得率85%」、「男性消防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100%」および「年次休暇8日以上取得」を数値目標として掲げ、全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくりを引き続き推進していきます。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までとします。

## 2. 数値目標の設定

次世代法および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第2項に基づき、全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくりを推進していくために、目標を次のとおり定めます。

## ◆女性の職業生活における活躍に関する状況

○採用者に占める女性消防吏員の割合 目標値：10%以上

国においては、女性消防吏員の活躍推進を図るため、令和8年度当初までに女性消防吏員比率を5%とする目標が設定されている。さらに、将来的には女性消防吏員の比率を10%程度まで引き上げる方針が示されており、その実現に向けた中期目標として、令和13年度までに採用者に占める女性比率を10%以上とする目標が掲げられている。

当組合では、令和6年度には一時的に5%を達成したものの、条例定数の増員に伴い、再び割合を下回りましたが、引き続き、採用活動等を行い、数値目標の達成に努めます。

◆消防吏員に占める女性消防吏員の割合：4.4%（令和7年4月）

令和3年度：3.5% 令和4年度：3.5% 令和5年度：4.5% 令和6年度：5.0%

◆採用者に占める女性消防吏員の割合：0%（令和7年4月）

令和3年度：0% 令和4年度：5.0% 令和5年度：2.5% 令和6年度：0%

## ○女性消防吏員の登用推進

勤続10年以下の女性消防吏員9名が活躍しており、管理職登用に向けた長期的な職域拡大とキャリア形成を着実に進めます。

### 【取組内容】

女性職員を多様なポストへ積極的に配置します。

女性職員が更にキャリアを拡大することができるよう、女性消防吏員のみを対象とする研修や教育訓練等に積極的に参加します。

### ※参加実績

- ・学び女史プログラム（坂井市主催）
- ・女性消防官業務研修会
- ・JFFW交流会 など

## ◆ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み

### 1. 男性職員の育児休業取得の状況

○男性職員の育児休業の取得率 目標値：85%

令和12年度までに男性消防職員の育児休業の取得率を85%にするという政府目標の設定を踏まえて、男性職員の育児休業の取得率の目標を85%に定め、引き続き、職場意識の改革や各制度の周知徹底を通じて、男性職員の育児休業の取得促進を進めます。

男性

令和3年度：0% 令和4年度：0% 令和5年度：0% 令和6年度：9.0%

女性

令和3年度：100% 令和4年度：100% 令和5年度：100% 令和6年度：100%

### 2. 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の状況

○男性消防職員の休暇取得率 目標値：100%

令和12年度までに男性消防職員の配偶者出産休暇（妻の出産休暇）及び育児参加のための休暇（子の養育休暇）取得を目指し、引き続き、職場意識の改革や各制度の周知徹底を通じて取得促進を進めます。

令和3年度：0% 令和4年度：26.6% 令和5年度：54.5% 令和6年度：63.6%

### 3. 年次休暇取得の状況

○目標値：8日以上取得

年次休暇の取得促進に取り組んだ結果、概ね目標としている「8日以上」の取得水準を確保しているが、引き続き、職場意識の改革や各制度の周知徹底を通じて取得促進を進めます。

令和3年：15.1日 令和4年：6.6日 令和5年：8.9日 令和6年：9.0日

#### 4. 離職率低下の取り組み

勤務歴10年未満の職員における離職率は0～0.5%と極めて低い水準で推移している。令和7年度から産業医との委託契約を締結し、健康管理業務、ストレスチェック関連業務、メンタル不調者との個別面談などを実施できる体制を整えました。

職場での悩みを早期に把握するための相談体制の充実や、ストレスチェックによる職場分析を行うことで、働きやすい環境づくりを進めます。また、育児休業からの復帰を支援するため、精神的・身体的負担の軽減にも取り組み、職員が安心して働き続けられる職場を目指します。

##### ◆勤務歴10年未満の職員の離職率

令和3年度：0% 令和4年度：0% 令和5年度：0.5% 令和6年度：0%

#### 5. ハラスメント等対策

平成30年に制定した「嶺北消防組合職員のハラスメント防止及び排除に関する規程」に基づき、ハラスメントの防止に努め、全ての職員への研修の実施や、その制度内容の周知・徹底を図ります。

職員への相談窓口の周知・徹底を始め、相談窓口担当職員に対する必要な研修の実施等、その能力向上に努めます。

#### 6. 超過勤務の縮減

当組合では、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を促すとともに、業務の見直しと効率化を図り、業務改善に努めます。

また、先端技術を活用した効率的な業務運営に加え、ペーパーレス化や省エネルギーを意識した働き方の推進、さらに職員の主体性向上や多様化する業務スキルの資質向上を施策方針としており、これらの取組を継続的に進めることで、より働きやすい職場環境の実現を目指します。