

公告第18号

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条に基づき、安達地方広域行政組合特定事業主行動計画（第5次）を別紙のとおり定めたので公表する。

令和8年4月1日

安達地方広域行政組合

管理者 三保 恵一

安達地方広域行政組合特定事業主行動計画（第5次）

令和8年4月1日
安達地方広域行政組合
管理者 三保恵一
消防長 吉田 敦

I 総論

1. 計画策定の目的

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく策定

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づいて、平成17年4月に「安達地方広域行政組合特定事業主行動計画」を策定し、当該計画の見直しを行いながら、ワークライフバランスの実現や子育て環境の改善を図るため、具体的な取組内容を定め推進してきたところである。

第5次計画策定にあたり、第4次計画の課題について引き続き検証をするものとし、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、社会現況に応じるとともに、誰もがやりがいを持って働ける次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するものとする。

(2) 女性活躍推進法に基づく策定

第3次計画策定にあたり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条に基づき、女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を次世代育成支援対策推進法に併せて策定したところである。

第5次計画策定にあたり、第4次計画の課題について引き続き検証するとともに、令和7年6月の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正及び令和7年11月の女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更等に伴う見直しを加え、女性が生き生きと働きやすい環境を推進することを目的とし、当該行動計画を策定するものとする。

(3) 目的の総括

「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、職員が子育て環境改善の必要性を理解し、助け合っていくという意識付け及び女性が活躍できる職域の拡大の推進を図るものとして具体的な目標となる数値を掲げ、双方の計画の実行性を確保することを目的とするものである。

2. 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年間とし、計画期間内においても社会情勢の変化に応じ、必要な見直しを行うこととする。

3. 計画の推進体制

職員一人ひとりが計画を実行する一員として、自分の役割を意識して取り組み、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。

本計画の取組状況について、具体的な実施状況、数値目標の達成状況を把握し、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 第4次特定事業主行動計画の検証

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 育児休業および配偶者出産休暇の取得状況

令和7年度までに、育児休業を取得する職員の割合を年間2パーセント程度の目標とした結果、取得者は1.1%、取得対象者に対する割合は22.2%となった。

取得者は消防部局のみで、期間の後半にかけてやや増加傾向となった。

○育児休業取得人数及び割合 (人・%)

		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理者部局	職員数	20	20	21	21	21
	該当者数	1	0	0	1	1
	取得者数	0	—	—	0	0
消防部局	職員数	121	120	120	119	120
	該当者数	8	7	7	6	5
	取得者数	2	1	1	2	2
計	取得率	22.2	14.3	14.3	28.6	33.3

○配偶者出産休暇取得人数及び割合 (人・%)

		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理者部局	該当職員数	1	0	0	1	1
	取得者数	0	—	—	0	0
消防部局	該当職員数	8	7	7	6	5
	取得者数	0	0	0	0	2
計	取得率	0	0	0	0	33.3

(2) 超過勤務の状況

- ① 管理者部局においては、やや減少傾向となったが、消防部局において、令和4～6年度で大規模災害等により増加、また、日勤職員についても増加傾向となり、全体平均では一人当たり年間124時間（月10.3時間）となった。

○超過勤務の状況 (人・時間)

		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理者部局	職員数	20	20	21	21	21
	総時間数	1,026	701	687	765	817
	一人当たり※	73	50	49	48	51
消防部局	職員数	121	120	120	119	120
	総時間数	8,895	9,350	13,935	13,493	14,803
	一人当たり※	79	84	127	123	133

※ 管理職員を除く

(3) 休暇の取得の状況

① 年次休暇の取得の促進

全体の平均取得日数は8.4日と前回の実績（8.0日）をやや上回る結果となった。

○年次休暇取得日数（年間平均） (日)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理者部局	8.9	9.5	8	10	12
消防部局	7.5	9.1	6.8	7.4	10.2
計	7.7	9.1	7.0	7.8	10.5

(4) メンタルヘルス対策の状況

ストレスチェックにより職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげ、働きやすい職場づくりに努めた。

2. 次世代育成支援対策に関するもの

(1) 業務における子ども・子育てに関する協力等

組合施設の社会科見学や職場体験、救急同乗実習等の受け入れを積極的に行った。

○幼稚園等及び小学校の施設見学の状況 (単位：団体)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	備考
もとみやクリーンセンター	12	16	20	20	21	共生センター、聖苑は見学なし
消防署	16	20	14	30	32	
計	28	36	34	50	53	

○職場体験・同乗実習等の状況

(単位：人)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	備考
消防関係	4	0	10	21	22	消防関係のみ

3. 女性職員の活躍の推進に関するもの

(1) 採用試験の状況

第4次計画では、令和7年度までに女性受験者を総受験者数の10%以上とする目標を設定した。管理者部局は募集があった年度においては目標を上回ったものの、消防部局における女性受験者は2名のみで、全体でも7.6%にとどまり、結果、女性の採用者はなかった。

○採用試験（第1次）に占める女性の割合

		R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	備考
管理者部局	募集人員	2	1	—	—	—	いずれの年度も女性の採用者なし
	総受験者	7	4	—	—	—	
	うち女性受験者数	3	2	—	—	—	
	女性受験者割合(%)	42.9	50.0	—	—	—	
消防部局	募集人員	3	1	2	1	1	いずれの年度も女性の採用者なし
	総受験者	28	18	10	13	12	
	うち女性受験者数	1	0	0	1	0	
	女性受験者割合(%)	3.6	0.0	0.0	7.7	0.0	
計	募集人員	5	2	2	1	1	
	総受験者	35	22	10	13	12	
	うち女性受験者数	4	2	0	1	0	
	女性受験者割合(%)	11.4	9.1	0.0	7.7	0.0	

※表中「—」は募集なし。

(2) 女性職員の状況

第4次計画では、令和7年度までに女性職員を総職員数の5%以上とする目標を設定したが、計画期間中に女性職員の採用はなく、2.1%にとどまった。

また、女性の管理職登用を図ることを目的に、役職の段階における人材育成を行い、現在、消防本部において2名が係長職に就いている。

(3) 職場環境の整備状況

① 人的環境の整備

ハラスメントが起きないように職員への研修機会を設け、自治研修センター

を含む各種講習会に参加したほか、外部講師による防止セミナーを開催した。

また、福島県内の女性消防職員が集う会議に出席し、女性に関する問題点等を洗い出し、その対応策についての情報交換を行った。

② 施設環境の整備

消防部局において、過去に消防本部の女性用仮眠室の改修やユニットバスの設置を行い、両出張所建て替えにあたっては、女性に配慮した施設環境を整備している。

第4次計画期間中に下記のとおり施設の改修を行った。

年度	実施場所	実施状況
R 3	南消防署	女性用個室仮眠室、脱衣室・浴室の配備、女性用トイレの洋式化
R 4	消防本部	女性用トイレの洋式化

Ⅲ 第5次計画に伴う取組と内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠及び出産における配慮

- ① 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や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ③ 妊娠中の職員及び妊娠中の配偶者のいる職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- ④ 妊娠中及び出産後の人員配置を配慮する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業の取得申し出があった場合、事例ごとに当該所属において業務分担の見直しを行う。

イ 担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成する。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中の職場内情報を提供する等必要な支援を行うとともに、復帰した職員に対して職場全体で支援を行う。

④ 介護休暇等の周知

少子高齢化、核家族化、女性の社会進出等の進展により、家族の看護や介護と仕事の両立支援の重要性が高まっていることから、休暇取得への理解を高めると共に制度の周知を図る。

【目標】 令和12年度までの子どもの出生時等における男性職員の休暇

① 育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上とする。

② 配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合を100%とする。

(4) 超過勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、全ての職員の心身のリフレッシュと職務能率の一層の向上が図れるよう職場全体で超過勤務の縮減に取り組む。

① 事務の簡素合理化の推進

ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替できるものは廃止する。

イ 会議や打合せの資料等は、電子メール等を活用して事前配付するなど、あらかじめ周知するとともに、リモート会議等を活用して移動に費やす時間を最小限とするなど効率化を図る。

② 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各部署の超過勤務の状況を人事担当部局で把握して、超過勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行った上で、改善に向けた検討を行う。

イ 所属長は超過勤務の適正な管理を行うとともに、超過勤務縮減の取り組みの重要性について職員の意識啓発を図る。

また、率先して早期退庁するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりと、特定の職員に仕事が集中しないよう事務分担や職員配置に努める。

ウ 所属長は、職員の週休日勤務における振替の処理について、振替日を指定するなど、事前命令と振替取得を徹底する。

エ 職員は、常に時間の有効活用を認識し、勤務時間内に業務を終わらせる意識を持つ。

【目標】 令和12年度までの超過勤務時間

- ① 管理者部局では、各職員年間50時間以内とする。
- ② 消防部局では、各職員年間おおむね100時間以内とする。
(隔日勤務職員においては通常程度の災害発生を想定)

(5) 休暇の取得促進

① 年次休暇の取得促進

ア 所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促す。

イ 職員は計画的に業務を進め、年次休暇を計画的・効率的に取得できるように取り組む。

ウ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得を促進する。

エ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職員間で相互応援ができる体制を整備する。

オ 勤続10周年等の節目や、家族の記念日等に年次休暇を利用したメモリアル休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得の促進

週休日、祝日と合わせて年次休暇を取得する連続休暇取得の促進を図る。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇取得の促進

子どもの看護休暇や学校行事に伴う休暇等の特別休暇制度の周知を図るとともに休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

【目標】 令和12年度までの年次休暇の取得日数

平均取得日数を、10日以上にするとともに、少なくとも全職員が年5日以上取得する。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

① 職場（業務）優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識改革を行う。

② ハラスメント防止のための取り組みについて周知徹底を図る。

(7) メンタルヘルス対策への取組

ストレスチェックにより職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげ、働きやすい職場づくりを進める。

2. 次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の防犯活動や交通安全運動等へ参加できるよう配慮する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

地域で開催するイベントや学校等が開催する運動会等のレクリエーション活動に参加できるよう配慮する。

3. 女性職員の活躍の推進に関するもの

(1) 女性の人材確保について（数値目標）

職員採用では、女性の受験者数が少なく女性職員採用につながりにくいことから、今後も女性受験者の拡大のためのPR活動等を行っていく。

施設環境が整備され、女性が活躍できる業務であることを近隣高等学校や消防・救急業務に関連する各種専門学校に周知するとともに、当組合の女性職員の活動状況リーフレットや紹介動画を組合ホームページに掲載し、就業に対する不安を払しょくするとともに業務に対する魅力を発信する。

【目標】 令和12年度までの女性の人材確保について

- ① 採用試験における女性受験者数を、10%以上とする。
- ② 総職員数における女性の割合を、5%以上とする。

(2) 育成について

- ① 女性の管理職登用を図るため、役職の段階における人材育成を行う。
- ② 消防本部においては、消防司令相当職以上となる女性職員の育成を継続し、研修等の実施により女性職員の意識向上、キャリア形成支援を図る。

(3) 職場環境の整備

- ① 人的環境の整備（ハラスメントへの対策）

各種ハラスメントの防止に向けて、指針や研修による意識啓発を図り、職員一人ひとりが理解を深め、風通しの良い職場環境の確保に努める。
- ② 施設環境の整備
男性・女性が共に働きやすい職場を目指し、今後、新たに建築する施設や建て替え等が発生する施設についても、男女同様に勤務できるよう最大限の配慮をする。
- ③ 女性の健康上の特性に係る取り組み
職場におけるヘルスリテラシーの向上に職員全体で取り組み、女性が相談しやすい体制づくりに努める。

(4) 女性が活躍するための男性職員の育児参画の推進

- ① 次世代育成支援体制に併せ、女性が社会の現場でより活躍し、行動していくために男性パートナーへ育児に対する配慮を行う。
 - ア 育児休業等を利用したことによって、昇格・昇給に不利益がないことを職員に周知する。
 - イ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。また、人事担当職員に当該研修等を積極的に受講させる。
 - ウ 男性職員における、配偶者出産に係る休暇及び育児参加のための休暇について、職場内で理解を深め、またこれらの休暇を取得しやすい職場環境となるよう醸成を図る。

4. 会計年度任用職員に関するもの

全ての職員が働きやすい環境を整備するため、会計年度任用職員についても安心して育児・介護に取り組めるよう、各種休暇制度の周知を図り、仕事と子育ての両立支援を進める。