次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

# 特定事業主行動計画

（令和８年度～令和 12 年度）

令和８年４月改正

白河地方広域市町村圏整備組合

# 目　次

はじめに……1
第１　計画の基本事項……3
　１　計画期間……3
　２　計画の推進体制……3
第２　現状と課題……3
第３　具体的な取組内容……3
　１　仕事と子育ての両立支援……3
　（１）妊娠中及び出産後における配慮……3
　（２）育児休業等を取得しやすい環境の整備……4
　（３）子どものための特別休暇の取得の促進……4
　（４）男性の子育て目的の休暇等の取得推進……4
　（５）子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進……5
　２　超過勤務の縮減及び年休取得の促進……5
　（１）超過勤務の縮減……5
　（２）休暇取得の促進……5
　３　女性職員の活躍に関するもの……6
　（１）女性の計画的な採用……6
　（２）女性職員の職域の拡大及び各役職段階別の人材確保……6
　（３）女性職員の研修機会の付与……7
　（４）子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組……7
　（５）女性の健康に関する配慮……7
　４　職場環境の整備……7
　（１）柔軟な働き方の推進……7
　（２）職場意識の改革及びハラスメントの防止……7
　（３）人事評価制度の適正な運用……7

# 白河地方広域市町村圏整備組合特定事業主行動計画

平成１７年３月２８日制定
平成２２年３月３０日改正
平成２７年３月２９日改正
平成２８年４月１日改正
令和３年４月１日改正
令和８年４月１日改正

白河地方広域市町村圏整備組合　管理者
白河地方広域市町村圏消防本部　消防長

はじめに

我が国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ社会の実現が重要な課題となっています。このため、平成１５年７月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立しながら子どもたちを健やかに育成できる環境の整備に計画的に取り組むこととされました。

また、平成２７年９月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が時限立法として制定され、女性が職業生活においてその希望に応じて能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため、行動計画の策定及び取組の推進が義務付けられました。

本組合においては、平成１７年３月に「白河地方広域市町村圏整備組合特定事業主行動計画」を策定し、法改正や社会情勢の変化を踏まえながら見直しを行い、職員の仕事と子育ての両立支援及び女性職員の活躍推進に一体的に取り組んできました。

近年は、働き方改革の進展や男性職員の育児休業取得の推進など、職員を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした状況を踏まえ、本組合においても、これまでの取組の成果と課題を検証し、より実効性の高い施策を推進することが求められています。

このため、本計画では、これまでの取組を継承しつつ、数値目標の達成状況や職員の実情を踏まえた見直しを行い、仕事と家庭生活を両立しながら、すべての職員が意欲と能力を十分に発揮し、安心して継続的に勤務できる職場環境の実現を目指し、取組を推進します。

## 【令和３年度から令和６年度までの目標達成状況及び数値目標】

| 取組の内容 | 達成目標 | 数値目標 | | 区分 | 集計年度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | R3～R7 | R8～R12 | | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度 |
| 育児休業等を取得しやすい環境の整備 | 女性職員の育児休業取得率 | 100% | 維持 | 事務局 | － | － | － | 100% | － |
| | | | | 消防 | － | － | － | － | － |
| | | | | 合計 | － | － | － | 100% | － |
| 男性の子育て目的の休暇等の取得推進 | 男性職員の育児休業取得 | 1人以上 | 70%以上 | 事務局 | 0 | － | 0 | － | 0 |
| | | | | 消防 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | | | 合計 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 男性職員の配偶者出産休暇取得 | 100% | 維持 | 事務局 | 100% | － | 100% | － | 100% |
| | | | | 消防 | 88.9% | 90.9% | 100% | 100% | 90.9% |
| | | | | 合計 | 90.9% | 90.9% | 100% | 100% | 91.7% |
| 超過勤務の縮減 | 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間 | 6.1時間以下 | 6時間以下 | 事務局 | 3.5 | 3.7 | 2.5 | 2.0 | 2.5 |
| | | | | 消防 | 5.7 | 6.1 | 6.9 | 6.5 | 6.7 |
| | | | | 合計 | 5.4 | 5.8 | 6.2 | 5.9 | 6.2 |
| 休暇取得の促進 | 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数 | 15日以上（57.0%以上） | 維持 | 事務局 | 10.2 | 12.3 | 11.4 | 10.5 | 12.4 |
| | | | | 消防 | 10.7 | 10.7 | 9.3 | 10.1 | 10.0 |
| | | | | 合計 | 57.5% | 55.4% | 47.7% | 59.2% | 57.3% |
| 女性の計画的な採用 | 職員に占める女性職員の割合 | － | 5%以上 | 事務局 | 11.8% | 12.1% | 12.5% | 12.9% | 12.5% |
| | | | | 消防 | 1.5% | 1.5% | 1.5% | 1.5% | 1.5% |
| | | | | 合計 | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% |
| 女性職員の職域の拡大及び各役職への人材確保 | 係長相当職以上 | 2.3%以上 | 5%以上 | 事務局 | 10.5% | 10.0% | 14.3% | 14.3% | 21.1% |
| | | | | 消防 | 0.0% | 0.0% | 0.7% | 0.7% | 1.4% |
| | | | | 合計 | 1.4% | 1.4% | 2.6% | 2.4% | 3.8% |
| | 課長相当職以上 | 1.0%以上 | 維持 | 事務局 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | | | | 消防 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | | | | 合計 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

## 第１　計画の基本事項

### １　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

### ２　計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施に当たっては、計画内容を職員に周知し、理解を得ながら、管理職員等が主体となって組織全体で取組むものとする。

また、本計画に基づく取組については、実施状況を定期的に把握・検証し、その結果を踏まえた見直しや改善を行うことにより、継続的な取組の充実を図ることとする。

## 第２　現状と課題

これまでの計画に基づく取組により、女性職員の育児休業取得率は１００％を維持するとともに、男性職員の育児休業取得率についても着実に向上するなど、仕事と子育ての両立に向けた職場環境の整備は進んできています。

一方で、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進については、依然として改善の余地が見られる状況にあります。

また、女性職員の管理職等への登用についても、目標の達成には至っておらず、更なる取組の推進が求められています。

今後は、これまでの取組の成果や課題を踏まえ、働き方の見直しや職場環境の改善を進めるとともに、すべての職員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を十分に発揮できる職場づくりを一層推進していく必要があります。

## 第３　具体的な取組内容

### １　仕事と子育ての両立支援

#### （１）妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対し、次に掲げる措置を実施する。

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について周知を図る。

②　妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直し等を行う。

③　妊娠中の職員については、本人の希望を踏まえ、超過勤務を原則として命じないこととする。

### （２）育児休業等を取得しやすい環境の整備

| | | |
|---|---|---|
| 数値目標 | 女性の育児休業取得率 | １００％ |

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得及び職場復帰を支援するため、次に掲げる措置を実施する。

**ア　育児休業等の制度の周知**

①　育児休業等の制度について周知を徹底し、妊娠を申し出た職員に対しては、制度及び手続について個別に説明を行う。

**イ　育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成**

①　育児休業等の取得の申出があった場合には、管理職員等が業務分担の見直しを行い、職場の応援体制を整備する。

②　配置替えや業務分担の見直しによって対応が困難な場合には、任期付採用、会計年度任用職員等を活用し、代替要員の確保に努める。

③　男性職員も含め、育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成を図る。

**ウ　育児休業取得後の円滑な職場復帰の支援**

①　育児休業中の職員に対し、定期的な情報提供を行う。

②　復職に当たっては、休業中の業務状況の説明や業務分担への配慮等により、職場全体で支援を行う。

### （３）子どものための特別休暇の取得の促進

子育て休暇について、子の看護や学校行事の参加を目的として取得できることを職員に周知する。また、希望する職員が円滑に取得できるよう、職場環境の整備を行う。

### （４）男性の子育て目的の休暇等の取得推進

| | | |
|---|---|---|
| 数値目標 | 男性職員の育児休業取得率 | ７０％以上 |
| | 男性職員の配偶者出産休暇取得率 | １００％ |

子育ての初期段階における親子の時間の確保を重視し、男性職員が子育てに主体的に参画できるよう、休暇等の取得を促進する。

①　育児休業等の制度について周知を徹底し、子の出生が見込まれる男性職員を把握した場合、育児の制度及び手続について個別に説明を行う。

②　配偶者の出産時に取得できる「配偶者出産休暇」（３日以内）や出産に係る子や小学校就学の始期に達するまでの上の子の世話をするために取得できる「育児参加休暇」（５日以内）の取得促進を図る。

③　管理職員等は、育児に関する申出があった場合には、業務分担の見直し等により、円滑な取得に配慮する。

### （５）子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

学校等による職場見学や職場体験の受入れ、職員の派遣及び地域の子育て支援活動への参加を促進し、子どもの学習機会の充実と地域全体で子どもを育む環境づくりに寄与する。

## ２　超過勤務の縮減及び年休取得の促進

### （１）超過勤務の縮減

| 数値目標 | 職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間 | ６時間以下 |
|---|---|---|

超過勤務の縮減は、仕事と子育ての両立を支援する重要な取組であることから、より一層の推進を図る。

**ア　制度周知及び適正運用**

小学校就学前の子どものいる職員に対する深夜勤務及び超過勤務の制限について周知を図るとともに、超過勤務の事前命令の徹底及び勤務状況の把握を行い、必要に応じて改善指導を行う。また、隔日勤務の消防職員については、当務内超過勤務の状況を適切に把握し、業務量の平準化や労務管理の徹底を図り、特に救急業務に従事する職員の負担軽減に努める。

**イ　定時退庁日等の実施**

事務局及び消防本部職員に対して、毎週金曜日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、管理職員が率先して定時退庁に努めるとともに、定時以降の会議等を控えるなど、早期退庁を促進する。

**ウ　業務効率化及び適正な人員配置**

業務プロセスの見直しを行い、ＩＣＴやＡＩ等の活用を通じて、業務の簡素効率化及び平準化を推進し、業務量に応じた適正な人員配置に努める。

### （２）休暇取得の促進

| 数値目標 | 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数 | １５日以上 |
|---|---|---|

子育てや家庭生活を支援するため、休暇取得に対する職員の意識改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組む。

**ア　年次有給休暇の取得の促進**

①　計画的な休暇取得を促進するとともに、取得状況を把握し、取得率が低い部署に対しては、管理職員等へのヒアリングや指導等の必要な取組を行う。

②　管理職員は、自ら率先して休暇の取得に努めるとともに、業務情報の共有や業務予定の早期周知を図る。また、定期的に職員の取得状況を把握し、業務分担の工夫や相互応援体制の整備等により、休暇を取得しやすい職場環境の形成を図る。

③　不妊治療を受ける職員に対しては、業務分担への配慮を行うなど職場の理解を深め、出生サポート休暇等を取得しやすい環境の整備を行う。

**イ　連続休暇等の取得の促進**

ゴールデンウィークや夏季期間等における連続休暇に加え、家族の記念日や子どもの学校行事等、家族のための休暇について、取得の促進を図る。

## 3　女性職員の活躍に関するもの

### （1）女性消防職員の計画的な採用

| | | |
|---|---|---|
| 数値目標 | 職員に占める女性職員の割合 | ５％以上 |

総務省消防庁が示す、消防吏員に占める女性消防吏員の割合目標を踏まえ、女性消防職員の採用拡大に努めるとともに、女性が安心して働き続けることができる職場環境の整備及びキャリア形成支援を推進する。

具体的には、採用説明会や広報活動の充実による女性受験者の確保、女性職員が勤務しやすい施設環境の整備、研修機会の確保等によるキャリア形成支援などの取組を進め、女性職員が能力を十分に発揮できる組織づくりを推進する。

### （2）女性職員の職域の拡大及び各役職段階別の人材確保

| | | | |
|---|---|---|---|
| 数値目標 | 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 | 係長相当職以上 | ５％以上 |
| | | 課長相当職以上 | １％以上 |

職業生活と家庭生活の両立を図りつつ、女性職員のキャリア形成や昇任意欲の向上を支援するため、ロールモデルとなる女性職員を紹介する機会を設けるとともに、職員一人ひとりの意欲やライフステージに応じた多様なキャリア形成が可能となるよう配慮する。

また、将来の管理職候補となる女性職員の育成を図るため、女性職員の配置が少ない部門等への積極的な配置を通じて、職域の拡大と人材育成を進める。

### （3）女性職員の研修機会の付与

女性管理職としての活躍を見据えたキャリア形成を支援するため、外部研修を積極的に活用し、政策立案能力、行政管理能力及び人的ネットワークの形成を促進する。

### （4）子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員が就業を継続し、その能力を十分に発揮できるよう、次に掲げる取組を推進する。

**ア　女性職員を対象とした取組**

①　育児休業等の取得を踏まえたキャリア形成に関する支援を行う。

②　女性職員が気軽に相談や助言を受けられる機会として、女性ミーティング等を実施する。

③　管理職に必要な能力向上を目的とした研修等により、キャリア形成を支援する。

**イ　管理職員等を対象とした取組**

①　職域の拡大等により多様な職務機会を付与し、育児等の状況に配慮した人事運用を行う。

②　女性職員の活躍推進及び仕事と生活の調和に関する意識啓発や研修等を実施する。

### （５）女性の健康に関する配慮

女性のライフステージに応じた健康上の特性に配慮し、職員が安心して職業生活を送ることができるよう、職場環境の整備及び健康課題に関する相談体制の充実を図る。

## ４　職場環境の整備

### （１）柔軟な働き方の推進

育児その他多様な事情に対応できるよう、柔軟な働き方を推進する。

①　時差出勤制度の積極的な活用により、仕事と家庭の両立、業務効率の向上及び時間外勤務の抑制を図る。

②　テレワークの活用を推進するとともに、職員が円滑にテレワークを実施できる環境を整備する。

### （２）職場意識の改革及びハラスメントの防止

働きやすい職場環境の形成を図るため、職場慣行や意識の見直しに向けた取組を推進する。

①　固定的な性別役割分担意識の是正に向け、研修や周知等により理解促進を図る。

②　ハラスメントの防止に向け、相談体制の適切な運用及び周知を徹底するとともに、研修の実施による意識啓発を行うなど、必要な措置を実施する。

### （３）人事評価制度の適正な運用

仕事と生活の調和の推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた取組については、人事評価において適切に評価する。

また、評価結果を踏まえ、男女の別なく適切な任用を行う。