

甘木・朝倉消防本部

特定事業主行動計画（第3期計画）

～働き方改革の推進と女性職員の更なる活躍に向けて～

令和8年4月

特定事業主行動計画 (第3期計画)

令和8年4月1日

甘木・朝倉消防本部 消防長

1 はじめに

国は、少子化の進行を踏まえ、次世代を担う子どもが健やかに育つ社会を実現するため、社会全体で子育てを支える体制を構築するとともに、職員が仕事と家庭生活を両立できる雇用環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」に基づき、次世代育成支援対策推進を迅速かつ重点的に推進しています。

また、女性は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することを通じて、豊かで活力のある社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」に基づき、女性の職業生活における活躍においても推進しています。

2 計画の目的

甘木・朝倉消防本部（以下「当本部」という。）では、平成28年に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」（以下「第1期計画」という。）を策定し、女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取組を進めてきました。

令和3年に「特定事業主行動計画 次世代法・女性活躍推進法（以下「第2期計画」という。）を策定して、第1期の目標数値や取組を見直しつつ、男性・女性を問わず働きやすく、活躍できる充実した職業生活と家庭生活の双方を実現させるため取組を進めてきました。

そのような中、この度第2期計画の計画期間が、令和8年3月をもって満了することから、「特定事業主行動計画（第3期計画）」（以下「第3期計画」という。）を新たに策定することとなりました。第3期計画では、第1期計画及び第2期計画の目標数値や取組を見直しつつ、第1期計画の目的である「女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進」、第2期計画の目的である「職員一人ひとりが、いきいきとやりがいを持ち、お互いの事情を理解し、協力し合いながら感謝の気持ちを持って充実した職業生活と家庭生活双方を送れる職場環境の形成」、「女性の職業生活における活躍の推進のため、女性の個性と能力が十分に発揮される環境を構築し、キャリア形成を積極的に推進することで、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること」に加え「職員一人ひとりが安心して働き、それぞれの能力を十分に生かせる、また、仕事と家庭の両立を応援するとともに、女性がいきいきと活躍できる職場環境の形成」を実現させるため引き続き取組を進めていきます。

3 計画の位置づけ

当本部における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代法、女性活躍推進法律（平成27年法律第64号。）第19条及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号。）に基づく特定事業主行動計画である。

4 計画期間

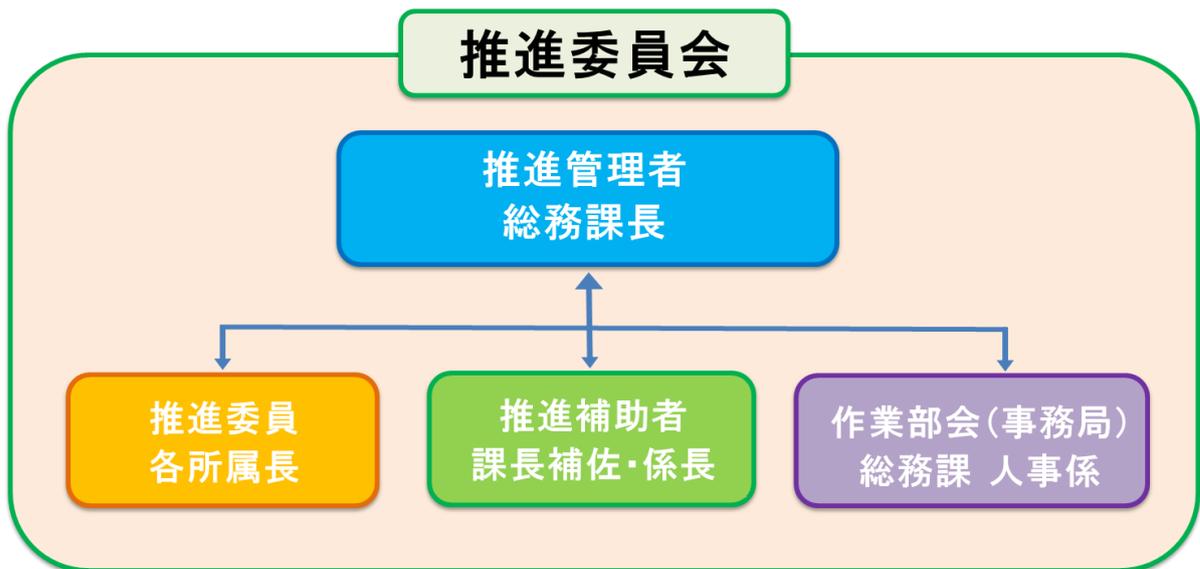
本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。
次世代法に関する事項については、法の期限が令和6年度までの時限立法であったが、令和6年の法の一部改正により10年間延長となったことに伴い、令和17年度までに目標達成に向けた取組を実施いたします。
計画期間中に改正の必要が生じたときには、適宜見直しを行います。

5 取組みの推進に向けた体制整備状況

(1) 取組の推進に向けた組織体制

当本部では、組織全体で仕事と家庭の両立支援の推進、職員が能力を十分に発揮できる勤務環境の整備及び継続的な女性職員の活躍を推進するため、推進委員会を中核とし、推進管理者の総括の下に各所属長が実施責任を担い、事務局が進行管理を行うPDCAサイクルにより、継続的な改善を図る体制とする。

(2) 組織体系図



(3) 組織体制及び役割

体制区分	担当者 (位置付け)	役割
推進委員会	(計画推進の最高意思決定機関)	行動計画全体の方針決定 数値目標の設定・見直し 年度実績の確認・評価 重要施策の承認 未達成項目への改善指示
推進管理者	総務課長 (実務責任者・全体総括管理者)	計画全体の総括管理 進捗状況の把握・分析 推進委員会への報告 各所属への指示・調整 公表資料の最終確認
推進員	各所属長 (現場実施責任者)	所属内の施策実施責任 数値目的達成に向けた取組推進 所属職員への制度周知 対象者(育休等)の把握 実績報告
推進員補助者	課長補佐・係長 (実施運用担当)	制度利用者の個別支援 業務整理・代替体制整備 業務調整・代替体制整備 取得意向ヒアリング実施 所属長補佐 実績データ取りまとめ
作業部会 (事務局)	総務課人事係 (事務局機能・実務中核)	計画原案作成 数値データ集計・分析 進捗管理資料作成 会議資料準備 公表事務 国への報告対応

6 第2期計画の取組状況

(1) 女性消防吏員の活躍の推進のための取組について

ア **数値目標**：年度毎の採用試験受験者における女性の割合を10%以上にする。

	職員採用試験受験者数			女性割合 (%)
	男性	女性	合計	
令和3年度	39名	1名	40名	2.5%
令和4年度	12名	1名	13名	7.7%
令和5年度	15名	3名	18名	16.7%
令和6年度	16名	0名	16名	0.0%
令和7年度	28名	1名	29名	3.4%

- ・女性の受験者数増加のため、管内の学校を訪問し職員採用試験案内を実施している。
- ・令和3年度から令和5年度までは女性受験者の割合が段階的に増加していたが、令和6年度には女性受験者なし(0%)、令和7年度も減少した。
- ・目標達成のためには、今後はSNS等を積極的に活用し、当消防本部の広報活動を幅広く実施していく必要がある。

イ **数値目標**：職員における女性割合を5%以上にする。

	職員数			女性割合 (%)
	男性	女性	合計	
令和3年度	111名	1名	120名	0.9%
令和4年度	108名	2名	110名	1.8%
令和5年度	110名	2名	112名	1.8%
令和6年度	112名	3名	115名	2.6%
令和7年度	110名	3名	113名	2.7%

- ・令和元年度に当本部初となる女性職員を1名採用して以降、段階的に女性割合が増加しているが、未だ目標(5%)達成は成していない。
- ・目標達成のためには、優秀な人材に多く受験してもらう必要があることから、今後は、SNS等を活用し有効な広報活動について検討を行う必要がある。

7 第3期組織目標と取組

(1) 子育て支援に関する職員の勤務環境の整備事項

《目標①》

- ・職員が育児休業を希望し、取得した職員の割合100%を維持する。
- ・男性の育児休業取得率を85%、女性の育児休業取得率を100%にする。

《目標②》

- ・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得を希望し、取得した職員の割合100%を維持する。

ア 総務課人事係から次世代育成・子育て支援に関する各種制度に関する情報を年度当初及び制度改正時に発信し、取組に対する関心を高め、取得率の向上に努めます。

イ 総務課人事係は、出産・子育てに関する休業及び休暇を取得中の職員が円滑に職場復帰できるようフォローアップします。

ウ 推進員、推進員補助者は、所属職員が出産・子育てに関する休暇を取得しやすいように適宜、事務分担等を見直します。

エ 推進員、推進員補助者は、子が生まれる予定の職員に面談等を実施し、休暇取得計画を確認し、必要に応じて調整を行い適切なアドバイスを行います。

(2) 働きやすい職場環境を作るための取組事項

《目標③》

- ・正規職員の時間外勤務時間数を令和6年度実績から10%削減する。

《目標④》

- ・年次有給休暇取得日数が5日未満の職員割合を0%にする。

ア 推進員、推進員補助者は、所属職員の業務進捗状況を把握し、業務の平準化に努めます。また、定時退庁日（最低でも週1日）を定め、緊急の場合を除き定時退庁を促します。

イ 推進員、推進員補助者は、適正な業務管理を徹底するため、所属の業務内容を精査し、見直しを図ります。また、毎日勤務者の時間外勤務の必要性を検討します。

ウ 推進員、推進員補助者、総務課人事係は、業務内容を精査し、職員の働き方の見直しと事務の効率化を図ります。

エ 推進員、推進員補助者は、休暇を取得しやすい雰囲気作りに努め、所属職員の休暇取得状況を把握し、計画的な取得を促します。

オ 毎日勤務者は、ゴールデンウィークや年末年始及び夏季休暇と年次有給休暇の組み合わせによる連続休暇の取得推進に努めます。交代制勤務者は、最低人員を考慮し、できる限り年次有給休暇の取得推進に努めます。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

《目標⑤》

年度毎の採用試験受験者における女性の割合を10%以上にする。

《目標⑥》

職員における女性割合を5%以上にする。

ア 総務課人事係は、多くの女性に職業選択するうえで、消防を選択肢の一つに含めてもらえるように説明会やSNSや求人情報サイトを活用し有効な広報活動を積極的に行います。これから社会人になる年齢層の女性に対し、具体的な業務内容や勤務条件を含め、消防の仕事の魅力について積極的にPR活動を行います。また、早期離職の抑制及び人材定着の推進のため、単なる受験者募集にとどまらず、消防業務及び勤務実態に関する情報発信を正確に行います。

イ 消防本部・消防署において、今後の女性職員配置を考慮した女性専用施設（トイレ、浴室、仮眠室等）のハード面の整備を計画的に実施します。

ウ 女性職員の活躍を推進することで多様な視点でものごとを捉える組織風土を形成し多様なニーズに対応できる柔軟性を持った組織作りに努めます。

エ 推進員は、セクシュアルハラスメント等の防止に向けて、良好な職場環境の確保に努め、必要に応じて女性職員と面談を行い、取組効果及び行動計画の浸透状況を把握し、環境改善を図ります。

8 女性の職業選択に資する情報の公表

当本部は、毎年少なくとも1回、本計画に基づく取組の実施状況や目標に対する実績について、広報紙やホームページ等への掲載により公表します。

女性の職業選択に資する情報

①女性職員の採用割合	②採用試験の受験者の女性割合	③職員の女性割合	④勤続勤務年数の男女差		⑤約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合		⑥男女別の育児休業取得率		⑦男性の配偶者出産休暇取得率	⑧超過勤務の状況(月平均)
			男性	女性	男性	女性	男性	女性		常勤職員
0.0%	0.0%	2.7%	17.3年	2.7年	100%	-	66.7%	0%	91.7%	7.8時間

⑨超過勤務の状況(月平均)	⑩年次有給休暇取得率	⑪管理職の女性割合	⑫各役職段階の職員の女性割合		⑬中途採用の男女実績		データの時点	公表日
			係長職	課長補佐職	男性	女性		
会計年度任用職員 -	56.2%	-	-	-	-	-	①②令和7年度採用者 ③④⑤⑪⑫令和7年4月1日現在 ⑥⑦令和6年度実績 ⑧⑨⑩⑬令和6年度実績	令和7年7月