

特定事業主行動計画



令和8年4月

佐賀中部広域連合長

佐賀中部広域連合佐賀広域消防局長

はじめに

佐賀中部広域連合は、「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（以下「女性活躍推進法」という。）」に基づき、令和7年度から令和11年度までの5年間の計画期間として、佐賀中部広域連合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定し、職員の子どもたちの健やかな育成及び女性職員の職業生活における活躍のための取組を進めてきました。

令和7年に女性活躍推進法に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が変更されたことを受け、これに準拠した計画とするため、計画期間を令和8年度から令和13年度までの6年間として、本計画を策定します。

Ⅰ 現状と課題

（１）女性消防吏員の割合：令和6年度時点で3.2%

職員採用試験の女性受験者が男性受験者と比較すると著しく少ない状況が続いており、女性受験者を増やすことが必要です。

（２）1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数（毎日勤務者）

	令和5年度	令和6年度
事務局	5人	2人
消防局	0人	1人

令和6年度、年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員は、前年度より少なくなっていますが、ゼロには至っていません。

高齢者の増加に伴い、介護保険の認定者数や傷病者の救急搬送などが増加し、また、業務が多様化するなど、今後も業務量の増加が見込まれますが、職員の健康管理や効率的な職務遂行の観点からも、継続的な時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

（３）年間の平均休暇取得日数

	令和5年度	令和6年度
事務局	14.3日	14.8日
消防局	17.2日	16.6日

令和6年度、消防局における平均休暇取得日数は、前年度より少し下がったものの、16日を超えて取得できています。事務局では、前年度とほぼ変わらず、16日を下回っている状況です。

年次休暇等を取得しやすい職場づくりをより一層推進し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることが必要です。

(4) 男性職員の育児休業取得率

	令和5年度	令和6年度
事務局	-	-
消防局	93.3%	88.0%

令和6年度の男性職員の育児休業取得率は、前年度より少し下がったものの、85%以上を維持しています。今後も、育児休業の取得を推進することにより、男女が共に仕事と生活を両立し、男性が育児に積極的に参加できるような環境を整備することが必要です。

2 計画期間

本計画は、令和8年度から令和13年度までの6年間の計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

3 行動計画の目的

(1) 男女ともに職員が活躍できる職場づくり

職員が、性別にかかわらず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できる職場の環境づくりを目指します。

(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが、仕事にやりがいや充実感を感じながら働くとともに、個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の調和を目指します。

4 計画の策定者

本計画は、全任命権者（佐賀中部広域連合長、佐賀中部広域連合佐賀広域消防局長）により策定しています。

5 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、ホームページ等において公表します。

6 取組目標

(1) 男女ともに職員が活躍できる職場づくり

目標1 令和13年度までに消防吏員に占める女性消防吏員の割合5.0%を目指す。

目標2 各年度の職員採用試験において、総受験者数に占める女性受験者の割合10%以上の確保を目指す。

(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

目標3 毎日勤務者について1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数を0人にする。

目標4 職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するため、休暇を年間16日以上取得しやすい環境づくりを行う。

目標5 男性職員の育児休業取得率が85%以上となるよう意識改革を図り、男性が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を目指す。

7 具体的な取組内容

(1) 男女ともに職員が活躍できる職場づくり

ア 女性消防吏員の採用拡大

- ① 女性消防吏員の受験者を増やすため、現在参加している職業説明会等に女性職員を積極的に派遣し、ライフステージの変化とともに女性が生涯活躍できる職場であることをPRする。
- ② 採用試験の案内やポスター、ホームページ、SNS等に、女性職員の活躍する姿を掲載するなど、女性が受験しやすい環境を作り、女性受験者の拡大を図る。
- ③ 各種イベントや広報活動、火災予防講話において、消防に対する認知度を向上させ、さらに消防に対する「男性の職場」というイメージを、「性別を問わず活躍することができる職場」に変えていく。

イ 心身ともに健康に過ごせる職場環境の整備

- ① 職員は、男女の健康上の課題について理解を深め、職場におけるヘルスリテラシーの向上に努める。
- ② 健康上の課題について、職員が自身の状況に応じた悩みを相談しやすい体制づくりに

努める。

- ③ 職場におけるハラスメントを防止し、健全な職場環境づくりのための研修を行う。

(2) 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

ア 時間外勤務の縮減

- ① 職員は、常に「最小の経費で最大の効果を挙げる」ことを意識し、勤務時間内で仕事を終えるよう計画性を持つ。
- ② 各所属長は、ワーク・ライフ・バランスの意識を持ち、職員に定時退庁を促す。
- ③ 事務局は毎週金曜日を、消防局は毎週水曜日を「ノー残業デー」として、周知徹底を図り、積極的に退庁を促す。
- ④ 適切な公務運営を確保しつつ、育児や介護など時間制約のある職員を含む全職員が十分な能力を発揮できるよう、フレックスタイム制やテレワーク等の導入を検討することで柔軟な働き方を推進する。

イ 休暇取得の推進

- ① 月に 1 日以上 of 計画的な年次休暇の取得を目標に、職場内の相互理解、年次休暇取得に対する意識改革を図る。
- ② 管理・監督者は、率先して自ら休暇を取得するよう努めるとともに、所属職員が休暇を取得しやすい支援体制づくりを行う。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間は、原則として会議等の日程から除外する。

ウ 育児休業取得の推進

- ① 上司は、育児休業取得について、個別の制度周知及び休業の取得意向の確認を行い、積極的な取得を促すとともにスムーズな育休取得のサポートを行う。
- ② 管理・監督者は、職員が安心して制度を活用できるように業務分担の見直しなど、必要な措置を講じる。
- ③ 周囲の職員は、父親・母親となる職員をサポートし、職場全体で協力して、制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりに努める。