

鳥取県西部広域行政管理組合

第三次特定事業主行動計画

計画期間：令和8年度～令和12年度

令和8年3月

## 1 策定にあたって

特定事業主（国・地方公共団体）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」に基づき、特定事業主行動計画を策定し、その取組の実施状況や進捗状況を公表することが求められており、本組合では、令和3年度から令和7年度までを期間とする第二次鳥取県西部広域行政管理組合特定事業主行動計画を策定し、職員一人ひとりが、その意欲と能力を最大限発揮できるよう、女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んできました。

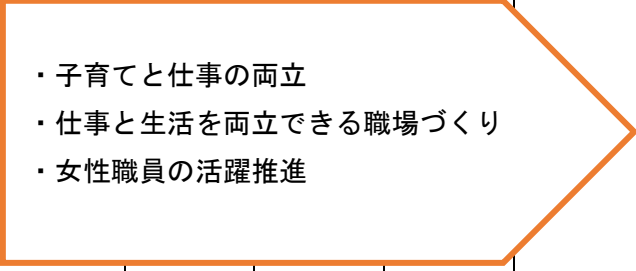
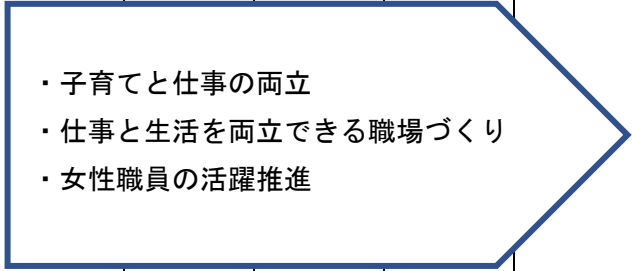
この度、第二次特定事業主行動計画の期間が満了となることに伴い、引き続き、職員が性別に関わりなく能力を最大限に発揮できる職場環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを実現させるために、令和8年度から令和12年度までの5年間について、「第三次鳥取県西部広域行政管理組合特定事業主行動計画」を策定します。

## 2 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と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く特定事業主行動計画を兼ねる計画とします。

## 3 計画期間

本計画の期間は令和8年4月から令和13年3月までの間とします。

第二次鳥取県西部広域行政管理組合 特定事業主行動計画					第三次鳥取県西部広域行政管理組合 特定事業主行動計画				
R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
 <ul style="list-style-type: none"><li>・子育てと仕事の両立</li><li>・仕事と生活を両立できる職場づくり</li><li>・女性職員の活躍推進</li></ul>					 <ul style="list-style-type: none"><li>・子育てと仕事の両立</li><li>・仕事と生活を両立できる職場づくり</li><li>・女性職員の活躍推進</li></ul>				

## 4 計画の見直し

計画を策定し、又は変更したときは、ホームページへの掲載等により公表します。

## 5 第二次計画の目標と達成状況

第二次特定事業主行動計画（計画期間：令和3年度～令和7年度）において設定した数値目標と達成状況は次のとおりです。

### （1）年次有給休暇の取得率

目標値	計画策定時 (R2)	R3	R4	R5	R6
80% (16日)	54.4% (10.8日)	50.5% (10.1日)	49.9% (10.0日)	56.4% (11.3日)	51.1% (10.2日)

### （2）男性職員の育児休業取得率

目標値	計画策定時 (R2)	R3	R4	R5	R6
15%	0%	2.2%	10.3%	55.3%	81.8%

### （3）妻の出産休暇取得率

目標値	計画策定時 (R2)	R3	R4	R5	R6
100%	100%	92.8%	86.2%	82.1%	95.4%

### （4）子の養育休暇の取得率

目標値	計画策定時 (R2)	R3	R4	R5	R6
100%	13.1%	28.5%	62.5%	57.1%	77.3%

年次有給休暇の取得率は、50%台で推移しており、目標値である80%（16日）取得を大きく下回っています。男性職員の育児休業の取得率は、大幅に向上し、令和5年度と令和6年度は目標値である15%を達成しました。妻の出産休暇及び子の養育休暇の取得率は、目標値である100%に届かないものの、増加傾向にあります。

(5) 係長級及び担当課長補佐級にある者の女性の割合

	目標値	R2 (目標設定時)	R3	R4	R5	R6	R7
事務局	3名 (20%)	1名 (16.6%)	2名 (20%)	2名 (20%)	2名 (20%)	1名 (5%)	1名 (10%)
消防局	2名 (7.7%)	0名 (0%)	0名 (0%)	1名 (1.1%)	1名 (1.1%)	1名 (1.4%)	2名 (2.1%)

(6) 消防吏員に占める女性の割合

目標値	R2 (目標設定時)	R3	R4	R5	R6	R7
9名 (3%)	5名 (1.6%)	5名 (1.6%)	6名 (2.0%)	8名 (2.7%)	8名 (2.7%)	9名 (3.1%)

係長級及び担当課長補佐級の女性職員の割合について、事務局は職員数の変動の影響もあり、目標達成に至りませんでした。消防局では、令和7年度に目標人数を達成しました。

また、女性消防吏員の採用に向けた広報を行い、消防吏員に占める女性の割合は、令和7年度に目標を達成しました。

(7) その他の状況

① 育児休業取得職員における育児休業期間の割合

取得期間	R2		R3		R4		R5		R6	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2週間未満	—	—	66.6%	—	0%	0%	6.3%	—	0%	—
2週間以上 1か月未満	—	—	0%	—	33.3%	0%	37.5%	—	50.0%	—
1か月以上 6か月未満	—	—	33.3%	—	66.6%	33.3%	56.3%	—	50.0%	—
6か月以上 1年未満	—	—	0%	—	0%	0%	0%	—	0%	—
1年以上	—	—	0%	—	0%	66.6%	0%	—	0%	—

② 職員 1 人当たりの時間外・休日勤務月平均時間数

	R2	R3	R4	R5	R6
事務局	7.0 時間	10.6 時間	15.5 時間	17.6 時間	13.7 時間
消防局	5.9 時間	6.6 時間	9.6 時間	9.8 時間	8.9 時間

③ 採用した職員に占める女性割合

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
事務局	—	—	—	—	—	—
消防局	0%	0%	12.5%	40.0%	6.3%	7.7%

## 6 課題

年次有給休暇の取得率が過去 5 年間で 50%前後となっており、目標である 80%から大きく下回っている状況にあります。また、時間外勤務については、事務局と消防局ともに過去 5 年間を見ると増加傾向となっています。ワーク・ライフ・バランスや心身の健康増進のため、休暇取得率の増加及び時間外勤務の縮減に向けた取組が必要となります。

妻の出産休暇の取得率については、毎年 100%に近い取得率で推移していますが、子の養育休暇の取得率については、年々増加傾向にあるものの 8 割程度に留まっているため、引き続き、対象者へ個別に制度の説明をするなど制度の周知が求められます。

また、休暇や休業の取得推進だけでなく、休暇や休業を取得した職員に代わり業務分担でカバーする職員が働きがいを感じられる環境づくりが求められます。

消防吏員に占める女性消防吏員の割合については、目標値である 3%を達成しました。引き続き、性別にかかわらず職員が働きやすい施設整備や採用促進を図る必要があります。

## 7 第三次計画の数値目標と取組

下記のとおり第三次特定事業主行動計画の数値目標を設定し、取組を進めていきます。

**【目標 1】 年次有給休暇取得率 80%以上（16 日以上）** （令和 6 年度実績：51.1%（10.2 日））

《取組内容》

- ・計画的に休暇を取得できるよう、所属ごとで業務予定の共有を図り、年次有給休暇計画表の作成をする。
- ・所属長は自ら積極的に休暇取得し、所属職員へ休暇取得を促す声掛けを行う。
- ・休暇取得者・各種制度の利用者だけでなく、所属長にも制度を周知し理解を促し、休暇取得者等が躊躇することなく、休暇取得できるような職場風土を醸成する。
- ・日頃から職員同士でコミュニケーションをとり、互いに業務をサポートし合い、休暇が取得しやすい環境づくりに努める。
- ・担当課は年次有給休暇の取得が少ない所属の所属長へ聞き取りを行い、積極的な取得を促し、所属長は所属職員の取得状況を把握して、必要に応じて業務分担の変更を検討する。
- ・心身ともにリフレッシュを図ることができるよう、週休日及び休日と年次有給休暇を組み合わせ、連続した休暇を取得することを推進する。

**【目標 2】 男性の 2 週間以上の育児休業取得率 85%以上** （令和 6 年度実績：81.8%）

**【目標 3】 妻の出産休暇取得率 100%** （令和 6 年度実績：95.4%）

**【目標 4】 子の養育休暇取得率 100%** （令和 6 年度実績：77.3%）

《取組内容》

- ・これから休暇・休業の取得を検討する職員の参考となるよう、実際に休暇・休業を取得した職員の体験談等を掲載したパンフレットや育児休業を取得した際の給料月額や期末・勤勉手当の支給額が試算できるよう給与計算シートを作成する。
- ・休暇・休業の制度を分かりやすくまとめたパンフレット等を作成し、対象者へ個別に案内を行う。
- ・休暇・休業を取得した職員の業務を代替した職員について、人事評価において適切に評価することで、支える職員もより働きやすい環境の整備に努める。
- ・休暇・休業を取得した職員に対して、職場の情報を必要に応じて提供し、安心して復帰できるようフォローする。
- ・急な休暇取得にも対応できるよう、職員は担当業務のマニュアルを作成し、所属内で共有する。

【目標5】 消防吏員に占める女性の割合5%以上

(令和7年度実績：3.1%)

【目標6】 消防吏員採用者に占める女性の割合10%以上

(令和7年度実績：7.7%)

《取組内容》

- ・女性の採用試験受験者数を増加させるため、地域の学校等で開催される職業説明会への参加や、ホームページ、SNS等のデジタル媒体を活用し、各種募集広報活動を積極的に実施する。
- ・市町村、都道府県、他の公安系行政機関と連携し、各種イベントやデジタル媒体による広報を通じて、学生、保護者、社会人へ消防の認知度やイメージの向上を図る。
- ・消防用施設の内、仮眠室や浴室等の女性専用施設、設備について、計画的に整備を進めるとともに、整備後も運用実態に即して点検、改修を実施する。
- ・現場活動に使用する資機材について、性別や体格等による影響を受けない小型化、軽量化及び電動化された資機材の配備を目指し、労務負担の軽減を図る。
- ・女性職員が、家庭の事情等に伴い、柔軟な働き方が選択できるよう、業務内容等を検討する。
- ・女性の健康上の特性に配慮し、生理休暇や各種休暇制度を取得しやすい環境の整備を図る。

## 8 その他の取組

### (1) 時間外勤務を縮減

職員のワーク・ライフ・バランスや健康増進及び業務効率の向上のため、時間外勤務を縮減する。

#### ① ノー残業デーの徹底

ノー残業デーを庁内掲示板で周知し、各所属内で声を掛け合い徹底する。

#### ② 勤務時間の割振変更制度の利用促進

制度の周知を行うとともに、各所属長は職員に対しその利用促進を図る。

#### ③ 業務の効率化を図る

職員一人ひとりが業務の効率化を心掛け、時間外勤務を縮減する。

### (2) ハラスメント対策

職員一人ひとりが働きやすい環境を整備するため、ハラスメント対策を実施する。

#### ① 任命権者の意志の明確化

任命権者（管理者又は消防局長）自らがハラスメント撲滅に向けた意志を指針等により明確にし、職員へ周知徹底する。

#### ② 研修の実施

職員がハラスメントの予防、対処について正しい知識を習得できるよう研修を実施する。

#### ③ 相談窓口の設置

相談窓口を設置し職員へ周知を行い、相談があった際はプライバシーを守り適切に対応する。

### (3) キャリア形成支援

性別に関わりなく誰もが責任感を持ち、能力を発揮できるようキャリア形成の支援を行う。

#### ① 研修の情報提供及び受講促進

職員の能力開発・キャリア形成に資する研修・セミナー等の情報提供を行い、受講を促進する。