

尾三消防組合特定事業主行動計画

令和8年3月

I 総論

1 はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成していくことを基本理念とし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

これを受けて、尾三消防組合（以下「当組合」という。）では、平成16年11月に行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策の取組を進めてきました。

また、平成27年8月に、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。）が成立し、女性活躍推進法に定める基本原則に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する施策の推進を図るため、当組合では、平成28年4月に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員がより一層活躍できるように就業環境の整備を進めてきました。

その後、令和元年12月の女性活躍推進法の一部改正を受け、令和2年度から行動計画を改定し、取組を進めてまいりましたが、その計画期間が令和8年3月に満了することから、女性職員の更なる活躍はもとより、全職員が活躍できる、より良い職場環境の実現ができるよう、次世代育成支援対策と連動した取組を行うこととし、計画を改定、推進していきます。

2 計画期間

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、必要に応じて計画内容を見直すこととします。

3 計画の推進体制等

(1) 計画の推進体制

組織全体で、継続的に、職員の仕事と家庭生活、子育て・介護の両立、女性職員の活躍を推進するため、全庁的な取組を推進します。

また、安全衛生委員会において職員の健康面等と連動した意見交換を行うこと等により、取組の見直し等を行います。

(2) 計画の周知及び情報共有

計画の推進に当たっては、職員一人一人が主体的に、また、職場が一体となって計画を理解し、取り組むことが重要であるため、計画の内容を全職員に周知するとともに、所属長への理解を求め、情報の共有、相談体制の充実等を行い、計画をより良いものにしていくための体制整備に努めます。

4 計画の公表

計画の実施状況について、定期的に当組合ホームページで情報を公表します。

Ⅱ 目標及び具体的な取組内容

1 任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供

【目標1】

全消防吏員に占める女性消防吏員の割合5%以上を目指します。

〈令和7年4月1日現在〉全消防吏員数 348名

女性消防吏員数 17名(4.88%)

上記の目標を達成するための取組内容

女性が活躍できる職種・職場であることを積極的に発信

- (1) 採用試験の女性受験者数、合格者の拡大に向け、ホームページ等を利用して仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が応募しやすい採用広報活動に努めます。
- (2) 採用後の人材育成や、出産・育児に伴う休暇休業等の家庭と仕事を両立させるための取組を実施していることを、積極的に周知します。
- (3) 育児短時間勤務や部分休業、各種特別休暇等について全職員に周知し、家庭と仕事を両立させる働き方の重要性を周知するとともに、柔軟な働き方の実現を全職員で目指します。

【目標2】

ハラスメントのない職場環境づくりに取り組みます。

上記の目標を達成するための取組内容

全ての職員が生き生きと働くことができる職場環境づくり

- (1) 職員一人ひとりが不当に傷つけられてはならない尊厳と人格を有する存在であることを組織として再確認し、多様な価値観・立場・能力の違いを認め合い、相互に尊重し信頼し合える職場づくりを進めます。
- (2) ハラスメント防止等に関する研修を行い、制度や相談窓口の周知を行い、ハラスメントのない職場づくりを目指します。

2 職員の職業生活と家庭生活との両立に向けた取組

【目標1】

育児休業等の取得率を

男性 100% 女性 100% とします。

〈令和6年度実績〉

男性 100% 女性 100%

※「令和6年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数（令和6年度中に新たに育児休業を取得した者（令和4年～5年に取得可能となった職員も含む。））」の割合

【目標2】

男性職員の配偶者の出産に伴う出産休暇の取得率を100%とします。

〈令和6年度実績〉87.5%

男性職員の育児参加のための休暇の取得率を100%とします。

〈令和6年度実績〉100%

上記の目標を達成するための取組内容

（1）妊娠中及び出産後における配慮

ア 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徹底を図ります。

イ 妊娠中の職員の健康や安全を考慮し、時間外勤務を原則として命じないことなど、荷重業務にならないように配慮します。

（2）男性の子育て目的の休暇の取得促進

配偶者出産休暇（子供の出生時に2日以内で男性が取得できる特別休暇）及び育児参加のための休暇（5日以内で男性が取得できる特別休暇）の取得促進について全職員に通知し、周知徹底を図ります。

（3）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員に対し、必要に応じて、復帰後の働き方の相談や不安を和らげるための復帰前面談を行います。

【目標 3】

職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数を 15 日以上とし、その取得達成に努めます。

〈令和 6 年度実績〉 16.68 日

上記の目標を達成するための取組内容

年次有給休暇の取得の促進

- (1) 職員が、父親・母親として子育てを喜びとして実感し、家族の絆を深めるため、また職員自身のリフレッシュを図るため、休暇の取得促進を図ります。
- (2) 職員は、年次有給休暇の計画的な取得に努めます。
- (3) 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。

【目標 4】

各職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、上限時間 360 時間の達成に努めます。

〈令和 6 年度実績〉 360 時間を超えた職員数 0 人

上記の目標を達成するための取組内容

(1) 時間外勤務の縮減

- ア 各所属で庁舎の閉庁時間を活用して業務の進行管理を行い、所属長が必要に応じて時間外勤務命令を行います。
- イ 災害対応及び突発的な仕事を除き、事務・事業を計画的に進められるよう、所属長をはじめ各担当においても、業務の進行管理に努め、勤務時間内で仕事が終わるよう意識付けを行います。
- ウ 定時退庁日を設定し、庁内掲示板等で情報共有し、定時退庁を促していきます。

(2) 健康面についての配慮

- ア 長時間の時間外勤務をさせた場合は、職務の状況、休暇の取得状況等に十分留意しながら、職員の健康状態の変化に注意し、必要に応じて健康相談（メンタルヘルス相談を含む。）の活用、受診を勧める等の適切な対応を行います。
- イ 全職員対象に年 1 回ストレスチェックを実施し、セルフチェックの機会を設けます。