

女性活躍推進法に基づく
若狭消防組合特定事業主行動計画

令和 6 年 7 月 若狭消防組合

若狭消防組合特定事業主行動計画

令和6年7月31日

若狭消防組合消防本部

消 防 長 山 口 俊 明

若狭消防組合では、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づき、特定事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための「若狭消防組合特定事業主行動計画」を策定し取り組みを行ってきました。

今回、令和元年6月および9月に女性活躍推進法の改正があったことを踏まえ、現計画の実施状況や当組合の現状を分析し、改めて課題を検討し改善を行うことで、全ての職員が働き続けることができる環境づくりや意識向上を目指し、本計画を改定するものです。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和6年7月31日から令和11年7月30日までの5年間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

若狭消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について検討を行うこととする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた動き

1 女性職員に対する職業生活に関すること

（1）女性職員の採用

今後、採用試験受験者の減少や少子化が考えられる中、女性受験者数の増加、優秀な人材の確保に向けた体制が図られるよう、関係機関や当組合のホームページなどを活用し、女性にも働きやすい職場であることを積極的に発信していく。

目標：令和10年度までに女性職員の割合を全体の5%にする。

(2) 女性職員の登用

女性の能力の活用や組織の活性化等の観点から女性職員の登用に取り組んでいく。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、自己申告書やヒアリング等の実施を通じ、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事配置に努める。

2 仕事と家庭の両立に対する勤務環境に関すること

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方に関する情報を提供する。

(2) 男性職員の育児参加促進

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）および、年次休暇の取得の促進を図るため、該当職員に休暇取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

職員が育児休業に入る際は、仕事の分担の見直しを行い、育児休業中は、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行う。

目標：対象男性職員の育児休業取得率 50%、対象女性職員の育児休業取得率 100%とする。

(4) 年次休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得や子供の病気等の際に特別休暇や年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

目標：全職員が年次休暇取得を 10 日以上とする。

(5) 超過勤務の縮減

毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、定時退庁を促すとともに、業務の見直しと効率化を図り、業務改善に努める。