

若狹消防組合特定事業主行動計画

令和 8 年 7 月 若狹消防組合

若狭消防組合特定事業主行動計画

令和8年7月31日
若狭消防組合消防本部
消防長 山口 俊 明

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(平成27年法律第64号。(以下「女性活躍推進法」という。))が制定され、女性の活躍推進に関する行動計画の策定が義務付けられました。

これを受け、当組合では、平成29年7月に「若狭消防組合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」を策定、その後、女性の職業生活における活躍をより一層推進するため事業を推進してきました。

今回、令和7年度までの時限立法であった女性活躍推進法が令和17年度まで延長されたこと、また、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための環境整備を目的に制定された「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。(以下「次世代法」という。))が令和6年5月に改正されたことを受け、両法の目的を達成するため「若狭消防組合における 特定事業主行動計画(以下「本計画」という。))」を改定します。

今後も職員の出産・育児における子育ての両立や支援など、子育て中の職員だけでなく全 職員が自分のライフステージに合わせて、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた職場環境づくりを目指し、様々な支援対策に取り組んでまいります。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年7月31日から令和13年7月30日までの5年間とする。

2. 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するために、消防本部総務課を中心として、行動計画の実施状況や、計画適正化のための見直しを行うなど、必要な措置を講じます。

また、毎年1回、前年度の実績等を消防組合のホームページにおいて公表します。

3. 目標を達成するための取り組み内容

1. 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 父親となる職員に対し、配偶者の出産休暇(2日間)や育児参加のための休暇(5日間)

等の制度について、周知し、休暇取得を促進します。

- (2) 子の出生後間もない時期（産後 8 週間）は、心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、特に、この時期に一定期間まとめて休暇・休業を取得することを推奨します。
- (3) 所属長は、休暇・休業の取得を積極的に進める雰囲気を醸成するため、職場全体に対して、取得の意義、男性職員の育児参画がもたらす効果などを含め、取得促進に向け積極的な声掛けを行い、休暇・休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

2. 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 妊娠を申し出た職員又は妊娠中の配偶者のある職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明します。
- (2) 家族の看護休暇制度について周知するとともに、子どもの病気等の際には年次休暇取得も合わせ、100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。
- (3) 職員が休業に入る場合、代替職員の配置を考慮するなど、適切に対応します。

3. 超過勤務の削減

- (1) 所属長は、職員の超過勤務の状況を把握し、コスト意識をもって適切な勤務時間管理に努め、特定の職員に超過勤務が集中することのないよう、業務分担の平準化を図ります。
- (2) 長時間勤務は、職員の心身の健康に害を及ぼすことから、心身の健康保持・増進を図るため、普段から全職員が相互の声掛けを行うなど、職員の健康状態に十分留意します。

4. 休暇の取得の促進

- (1) ゴールデンウィーク期間や年末年始等と合わせた連続休暇や月曜日、金曜日と週休日を組み合わせた休暇の取得等、計画的な休暇の取得を促進し、心身のリフレッシュに努めます。
- (2) 所属長は、自らも率先して休暇を取得し、職場全体が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに心がけます。また、定期的に所属職員の休暇取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、休暇の取得を促します。
- (3) 子どもの学校行事や家族の記念日等における休暇の取得促進を図ります。

4. 女性活躍推進法に関すること

1. 女性職員数の増加に向けた取組み

- (1) 「女性消防吏員の活躍」について就職希望者等に周知を図る等、女性の採用試験受験者数を増やす取組みを推進します。

- (2) ホームページ又は SNS 等を活用した広報活動を通じて当組合への認識を深めてもらい、採用試験受験者の確保につなげます。
- (3) 女性施設の充実化等、職域拡大の取組みを行います。

5. 職場のハラスメント防止対策について

若狭消防組合ハラスメント等防止に関する要綱に基づき、ハラスメント防止対策に取り組み、すべての職員が個人として尊重され、男女ともに働きやすい職場環境を確立します。

6. 数値目標

1. 女性消防職員の採用に関する数値目標

消防吏員に占める女性の割合

目標値：令和 12 年度までに 5 % 以上（令和 6 年度：2.3 %）

2. 次世代育成支援に関する数値目標

年次有給休暇年間平均取得日数

目標値：12 日以上（令和 6 年度：9.4 日）

3. 女性活躍推進と次世代育成支援に共通する数値目標

(1) 出産補助休暇取得率

目標値：令和 12 年度までに 100 %（令和 6 年度：0 %）

(2) 育児参加休暇取得率

目標値：令和 12 年度までに 100 %（令和 6 年度：0 %）

(3) 男性職員の育児休暇の取得率

ア 男性職員の育児休暇の取得率に関する数値目標

目標値：100 %（令和 6 年度：50 %）

イ 職員（管理職除く）の一人当たりの時間外勤務時間数

目標値：年間 120 時間以下（1 月平均 10 時間以下）