

伊万里・有田消防組合特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月

伊万里・有田消防本部消防長

1 目的

職員が仕事と子育てを両立させ職場においてその能力を十分に発揮できるよう職場環境の整備を進めること、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的として、「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、伊万里・有田消防組合では平成 28 年度に特定事業主行動計画を策定し、職場の環境づくりを進めてきたところです。

令和 3 年度に策定した伊万里・有田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（後期計画）の計画期間が満了となりました。今回法改正により、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限が令和 18 年 3 月 31 日まで延長されたことと次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和 17 年 3 月 31 日までに延長されていることに伴い両法の特定事業主行動計画を一体として策定し、仕事と家庭の両立ができるより良い職場環境の実現を目指します。

職員が互いに協力し支え合うことで、働きやすい職場環境が整えられ、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう、かつ、女性職員が各職場において個性や能力を十分に発揮できるよう、この計画を推進していくこととします。

2 計画期間

前期行動計画：令和 8 年度から令和 11 年度

後期行動計画：令和 12 年度から令和 16 年度

3 計画の推進体制

計画の推進にあたり、各所属において、職員一人ひとりがそれぞれの立場・役割に応じた行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて組織的に取り組む必要があります。

なお、毎年度の取組状況については、年に 1 回伊万里・有田消防組合のホームページにおいて公表します。

4 数値目標等

- | | | |
|-----|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 | 採用した職員に占める
女性消防吏員の割合 | 前期計画期間中に 2 名以上採用 |
| 2 | 受験者総数に占める
女性の割合 | 前期計画期間の毎年度 1 0 %程度 |
| 3 | 女性消防吏員の割合 | 前期計画期間中に 3 %以上 |
| 4 | 管理的地位にある職員に
占める女性消防吏員の割合 | 将来的に管理職となる女性消防吏員
の育成 |
| 5 | 配偶者出産休暇及び男性職員の
育児参加のための休暇を合わせた取得率 | 1 0 0 % |
| 6 | 男性の育児休業取得率 | 8 5 %以上 |
| 7 | 女性の育児休業取得率 | 1 0 0 % |
| 8 | 年次休暇取得日数 | 年間平均 1 3 日以上 |
| 9 | 年次休暇年 5 日以上の取得率 | 1 0 0 % |
| 1 0 | 平均超過勤務時間 | 月平均 1 0 時間以内 |

5 計画期間中に推進する取組

【1】仕事と子育ての両立（次世代育成支援）

（1）妊娠の申出に対する適切な対応

職員の妊娠、配偶者の妊娠等が判明した職員に対し、早期に育児休業の制度や手続きについて説明を行い、制度利用の促進を図ります。

（2）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、所属長は職場内の業務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、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。周りの職員も、自ら業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けます。

（3）全職員の役割

すべての職員が子育てについて、意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体でサポートします。

【2】仕事と生活の調和

（1）時間外勤務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼします。職員の職業生活と家庭生活の両立しやすい職場環境に努めます。

①業務の削減・合理化

新たに業務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等に十分検討の上実施し、併せて既存の業務等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止します。

②計画的な業務遂行

上司は部下の業務に対し計画的かつ適切な進捗管理を行い、時間外勤務を極力しなくて済むように努めます。

③時差出勤など柔軟な働き方の活用

時差出勤制度の積極的な活用を促進し、柔軟な働き方を進めます。

（２）休暇の取得促進

①年次休暇年５日以上の確実な取得

計画的な年次休暇の取得を促します。

②子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には特別休暇や年次休暇を活用して休暇を取得できる職場環境づくりに努めます。

（３）健康面の配慮

ストレスの多い職員に対する産業医等からの保健指導の利用を促進します。また、健康相談（メンタルヘルス相談含む）の活用について周知を図ります。

（４）ハラスメントのない職場づくり

「伊万里・有田消防組合職員ハラスメント防止要綱」に基づき、パワハラ・セクハラ等のハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努め、相談員等の周知や研修を通じて、働きやすい職場環境の確保を図ります。

【３】女性消防吏員の活躍推進

（１）女性受験者増への取り組み

ホームページに女性活躍推進関連情報をまとめたページを作成し、女性消防吏員の活躍を掲載している総務省消防庁ポータルサイトと連携を図るなど、職務内容・職場環境等さまざまな女性活躍推進への取り組みを広く紹介し、職員採用試験の女性受験者増に努めます。

（２）女性消防吏員の人材育成の推進

女性消防吏員の登用については、能力主義であり、男女の差別はありませんが、外部研修機関（県消防学校等）への派遣研修を行い、今後を見据えた人材育成に努め、積極的に女性の参画の拡大に努めます。