

北留萌消防組合特定事業主行動計画

(令和8年度から令和12年度)

令和8年4月

北留萌消防組合消防本部

特定事業主行動計画(前期)

1 総論

(1) 目的

北留萌消防組合特定事業主行動計画(以下、本計画という。)は、「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。)」第 19 条第 1 項並びに「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)」第 19 条第 1 項に基づき平成 28 年 4 月に策定しました。

本計画に基づき、職員の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」、女性の参画や活躍の実現について組織全体で推進することを目的とします。

(2) 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までを前期計画期間とします。

(3) 計画の推進体制

本計画は特定事業主である北留萌消防組合管理者、北留萌消防組合消防長が共同で策定するものとします。

また、この計画の継続的な取り組み・改善を推進するため、総務課内に事務局を設置するほか、必要に応じて事務局長(総務課長)が選任する職員(所属長等)をもって行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の進捗状況及び目標達成状況について年 1 回程度点検・評価を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

(4) 職員の現状及び課題

本計画の策定に当たり、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、職員の状況について次のとおり把握・分析しました。

① 仕事と子育ての両立に関する状況

- ・男性職員の育児休業取得率:0%(令和 7 年度)
- ・男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇取得率:100%(令和 7 年度)
- ・職員一人当たりの年次有給休暇取得率:56%(11.2 日)(令和 7 年)

② 勤務時間に関する状況

- ・管理職以外の職員一人当たりの年間時間外勤務時間(毎日勤務者):149.8 時間
- ・管理職以外の職員一人当たりの年間時間外勤務時間(交代制勤務者):114.1 時間
- ・年間 360 時間を超える職員数:0 名

③ 女性職員の活躍に関する状況

- ・職員全体に占める女性職員の割合:0%
- ・採用者に占める女性職員の割合:0%

- ・管理職に占める女性職員の割合:0%

これらの状況から、男性職員の育児休業取得の促進、長時間勤務の是正、年次有給休暇の取得促進、女性職員の採用・登用の拡大が課題であると認識し、本計画において数値目標及び具体的な取り組みについて定めます。

2 具体的な数値目標

目標1 男性職員の育児休業取得率 令和13年度までに30%

目標2 男性職員の配偶者出産又は育児参加のための特別休暇取得率 100%

目標3 管理職以外の職員一人当たりの年間時間外勤務の時間数

- ・毎日勤務者 120時間以下
- ・交代制勤務者 100時間以下
- ・年間360時間を超える職員数 0名

目標4 職員一人当たりの年次有給休暇取得率 60%(12日)以上

目標5 採用者に占める女性の割合 5%程度

3 具体的な取り組み内容

(1)仕事と子育ての両立(次世代育成支援)における取り組み【目標1~2 関連】

① 妊娠中及び産後における職員への配慮

- ・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制度(北留萌消防組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第16条)の周知・徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等、経済支援制度の周知・徹底を図ります。

② 子どもの出生時における父親となる男性職員の休暇取得の促進

- ・男性職員の配偶者の出産時と養育している子に係る特別休暇制度の周知徹底を図るとともに、取得しやすい環境作りに努めます。
- ・管理職は、部下の男性職員に対し配偶者や子に関する特別休暇とともに、年次有給休暇を併せて取得するなど、休暇の取得促進に努めます。
- ・男性職員が育児に参加しやすくなるよう、国家公務員制度に準じた休暇制度の改正を適時行います。

③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備推進

- ・母親となる女性職員はもちろんのこと、父親となる男性職員についても育児休業及び部分休業制度の周知・徹底を図ると共に、休業申請や取得がしやすい環境整備に努めます。
- ・休業期間中の経済的支援制度の周知・徹底を図ります。

- ・休業からの円滑な職場復帰への支援のため、休業期間中から職場の同僚及び担当係より業務内容等の提供を適宜行うとともに、休業者の近況把握も積極的に行うよう努めます。
- ・その他、新たに育児休業を申し出た職員から各種の相談があった場合は、人事担当課を中心に育児経験者等を構成員とした支援体制を整備していきます。

④ セクシュアル・ハラスメントなどへの対策

- ・平成29年に制定した「北留萌消防組合職員ハラスメント防止指針」に基づき、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントなどの防止に努め、継続した各種研修の実施や、その制度内容の周知・徹底を図ります。
- ・職員への相談窓口の周知・徹底を始め、相談窓口担当職員に対する必要な研修の実施等、その能力向上に努めます。

(2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)における取り組み【目標3~4 関連】

① 時間外勤務等の縮減の推進

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員(子どもの育児をしている職員)の時間外勤務・休日勤務について、業務運営上特段支障がない限り、事務分掌が配慮されるよう管理職へ協力を求めます。
- ・時間外勤務の目標時間(年間360時間以内)を設定し、特定の職員に業務が集中しないよう、適正な業務配分と横断的な協力体制のもと、業務の合理化を図り時間外勤務の縮減に努めます。

② 休暇の取得促進

- ・全職員の年次休暇取得の目標日数を12日とし、横断的な業務体制の構築など、安心して休暇が取得できるような環境作りに努め、目標以上の休暇取得を目指します。
- ・特別休暇(夏季休暇)を活用する等、長期連続休暇取得の推進を図ります。
- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に対し、特別休暇(1の年において5日の範囲内の期間)制度を周知するとともに、取得を希望する職員に対して100%取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。

③ その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ・子どもを連れて来た人はもちろん、地域住民が気兼ねなく来庁でき、親切・丁寧な対応が図れるよう職員研修等を行い、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。
- ・スポーツや文化活動など、子どもの体験増進に役立つ特技をもつ職員を積極的に派遣すると共に、派遣される職員については申請により「職務専念の義務を免除」する

等、職員が積極的に地域での子育てに貢献できるよう職場の雰囲気作りを推進します。

- ・子ども達の職場見学・体験等を積極的に受け入れ、消防という職種を身近に感じてもらい、将来の職業選択の一つとなるような体験を提供できるよう努めます。

4 女性職員の活躍における取り組み

(1)女性採用比率の向上【目標 5 関連】

- ・これまで当組合では女性職員の採用がないため、今後はさらに広く採用広報を行うなど、これまで以上に積極的な採用募集に努め、採用者に占める女性割合は 5%程度を目指します。
- ・採用時の配置については、男女間で偏りがないよう配慮します。
- ・女性職員を受入れるための設備が未整備の施設があるため、引き続きトイレ・仮眠室・シャワールームなどの施設整備に努めます。

(2)女性職員の登用促進

- ・職員研修などを通じスキルアップを図り、キャリア形成を意識した人員配置に努めます。
- ・人事管理にあたっては、適正な評価のもと女性職員を管理職ポストに登用し、男女間で過度な偏りがないよう配慮します。

5 計画の公表及び取組状況の公表

北留萌消防組合は、本計画の内容及び取組状況について、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、北留萌消防組合ホームページ等により公表します。

6 女性の職業選択に資する情報の公表

女性活躍推進法第 19 条に基づき、採用者に占める女性の割合、管理職に占める女性割合、男女別の平均勤続年数、時間外労働の状況、給与の男女差など、女性の職業選択に資する情報を毎年度公表します。