

幡多西部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（第 3 期）

令和 8 年 3 月 31 日
幡多西部消防組合長

幡多西部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（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第 19 条に基づき、幡多西部消防組合長が策定する特定事業主行動計画であります。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

なお、勤務条件に関する制度改正や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

2. 計画の推進体制等

本組合では、組織全体で継続的に行動計画を推進するため、職員全体会において、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・評価等について協議を行うこととしています。

3. 数値目標

法第 19 条第 3 項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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、本組合において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

- 計画期間内における、年次休暇を 50%（10 日）以上取得する職員の割合を 8 割以上で維持することを目指します。
- 令和 12 年度までに、子どもの出生時の特別休暇（幡多西部消防組合職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成 15 年幡多西部消防組合規則第 2 号）第 12 条の表第

12 項) を取得する職員の割合を、8 割以上にすることを目指します。

- 令和 12 年度までに、男性職員の育児休業取得率を 8 割以上（1 週間以上の取得）にすることを目指します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組について

家族や学校、地域の行事への参加、連続した年次休暇の取得を促進することで、職員の家庭生活の充実に支援していきます。家庭生活が充実することは、子育て中の職員だけでなく、全ての職員が、職場において、持てる能力を十分に発揮し、職務能率を向上させることにも繋がります。

また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進の観点からも、女性の健康上の特性について理解を深め、適切な休暇の取得は必要と考えられます。

そのため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作ってまいります。

さらに、子どもの出生時に、父親となる職員が配偶者をサポートするための特別休暇の取得や育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については取得を促すことで、より働きやすい職場環境の整備をすすめ、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援していくことは、職場内にとどまらず、広く女性が活躍する社会の実現に寄与するものと考えます。

そして、年齢、性別を問わず多様な職員が活躍できる職場環境を実現するために、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを含むあらゆるハラスメントの防止に関して適切な対策を講ずるため、相談しやすい環境を整え、ハラスメント防止研修を実施し、誰もが働きやすい職場環境の整備に努めてまいります。