

士別地方消防事務組合特定事業主行動計画

本計画は、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」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）」に基づき、士別地方消防事務組合消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画の趣旨

本組合は、「次世代育成支援対策推進法」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を受け、平成28年4月「士別地方消防事務組合特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭の両立を目指し、職場においてもその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備に努めてきました。

また、消防においても女性が参画、活躍することで、住民サービスの向上等、消防活動の活性化を図ることを目的に女性消防職員の採用に向け、積極的な取組を進め、男女が共に仕事と生活を両立できる暮らしやすい社会の実現へ向け、積極的に取り組みます。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、次世代育成支援対策推進法は、令和16年度末、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、令和17年度末までの時限立法。

3 具体的な取り組みについて

令和3年に策定した「士別地方消防事務組合特定事業主行動計画（後期計画）」の取り組み状況を検証し、新たに次のとおり策定します。

4 次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みについて

(1) 勤務環境の整備

【男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進】

職員が家庭と仕事を両立しながら、働く意欲を保ち能力を最大限に発揮し、意欲的に取り組むことができるよう、また、職員がやりがいを持って持てる力を最大限に発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、職場全体の意識を高めていくことが重要です。

さらに、男性職員が休暇を取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成し、特に子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得率の目標を100%とします。

【子どもの看護等休暇の取得促進】

職員が職場に気兼ねなく取得できる環境を醸成し、対象職員に制度の周知徹底、取得促進を図ります。

※ 特別休暇制度の内容

～士別地方消防事務組合職員の勤務時間及び休暇等に関する規則～

- 配偶者出産休暇・・・配偶者が出産する場合に3日以内
- 育児参加休暇・・・配偶者が出産する際、当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合に5日以内
- 子の看護等休暇・・・中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子を看護する必要がある場合（入園式・卒園式・学級閉鎖等含む）5日（中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）以内

【職員の育児休業等の取得促進】

職場全体の意識改革や職員が取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成し、育児休業を取得する職員が安心して子育てに専念できるよう取得促進を図り、2週間以上の取得率85%を目標とします。

【育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰】

取得職員とは、適宜、コミュニケーションを図り、課等の業務状況や育児の状況等について連絡を取り合うよう努め、円滑に職務復帰できるよう積極的なサポートを行い、必要に応じてカウンセラー等との面談を実施します。

【育児休業等の代替要員の確保】

代替要員については、消防という専門職な職種であることから、代替要員の確保は困難であるが、職場全体で制度を理解し、職員が取得しやすい雰囲気づくりを形成し、適切に確保することを前提としてあらゆる可能性を検討します。

(2) 時間外勤務の縮減及び各種休暇取得の推進

【時間外勤務の縮減】

超過勤務の縮減にあたり、職員の意識改革を最重要課題とし、超過勤務は、本来、公務のための臨時、または緊急のため必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、職員のライフ・ワーク・バランスを推進し、家庭で過ごす時間を大切にできる環境作りを目指します。

- ① 超過勤務の制限（小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員）
- ② 事務の簡素合理化の推進

【各種休暇取得の推進】

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ひと月に1日の年次休暇を目指します。

また、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務状況を見ながら休暇を取得する意識づけや、休暇取得について管理職より奨励を行いながら、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を12日以上に努める。

- ① 年次休暇の取得促進
- ② 連続休暇等の取得促進
- ③ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進
- ④ 家族のための休暇取得の促進

※ 子どもの春休み・夏休み・冬休みの期間

※ 入学式・卒業式・授業参観・学習発表会・運動会等

5 女性活躍推進法に基づく取り組みについて

(1) 女性消防職員の配属目標

現在、当組合には1名の女性消防職員が在籍しており、災害現場で活動する消防隊や救急隊、火災予防に関する業務を担当するなど、様々な業務を通じて地域の安心・安全に努めています。

今後、令和13年3月までに女性消防職員を5%以上とすることを目標とします。

(2) 女性消防職員の活躍における取組

- ・女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成して活躍していくマネジメントができるよう、各種研修会への参加や他の女性職員との情報交換事業等への参加をサポートします。
- ・人事管理にあっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。
- ・当組合では女性消防吏員が働きやすい職場環境の整備を進めており、消防署では当直勤務可能な施設を整備（令和2年4月）しています。今後においても勤務可能な施設の整備を拡充します。

(3) 女性消防職員が消防職務を継続していくための支援

- ・女性消防職員から育児休業等取得の申出があった場合、安心して休業に入れるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。
- ・育児休業等取得にあたり、臨時的任用等により、代替職員を確保するなど体制を整備します。
- ・交替制勤務に従事する女性消防職員については、妊娠その他母性保護に影響することが判明した場合は、速やかに毎日勤務等負担のかからない部署に配置転換を行います。

(4) 女性消防職員の配置

令和7年4月1日現在、定数100名（消防本部6名・消防署55名・和寒支署15名・剣淵支署9名・幌加内支署15名）に対して、実員数は96名です。

女性消防職員の配属については、現在、消防署（士別市）にのみ配置しており、予防業務、救急業務、警防業務などに従事しています。今後、施設整備に合わせて配属先の見直しを図ります。

(5) 女性消防職員採用試験申込者の増加に向けた取組

採用試験の女性申込者拡大に向け、多様な媒体を活用した情報発信の強化を図ります。

- ・ホームページ等による女性採用広報
（女性についても広く募集し、性別を問わず、能力に応じて採用することを明確にするなど）
- ・教育機関への周知徹底等
- ・男女の体力差を加味した試験の種目、実施方法、評価方法を考慮