

江津邑智消防組合告示第7号

次世代育成支援推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第19条に基づき江津邑智消防組合特定事業主行動計画を別紙のとおり公表する。

令和8年10月1日

江津邑智消防組合消防本部
消防長 野上礼司



江津邑智消防組合特定事業主行動計画

【目的】

江津邑智消防組合における特定事業主行動計画は、職員が安心して仕事と子育てや家庭生活を両立しながら継続して働くことができる職場環境を整備するとともに、女性の職業生活における活躍を一層促進することを目的とします。

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）第 19 条及び女性の職業生活における推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条に基づいて策定するものです。

1 計画の期間について

本計画の期間は令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とします。

2 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等について

本消防組合では、組織全体で女性職員の活躍を効果的かつ継続的に推進するため、消防本部総務課を中心として、本計画の策定や変更、本計画に基づく取組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検及び評価の結果等を踏まえ、その後の対策実施及び計画の見直しについて協議を行います。

3 基本方針

- (1) 女性の採用促進と職場環境整備を進め、長期的に女性消防職員の活躍を可能とする体制を構築します。
- (2) 育児・介護と仕事の両立を支援し、男女ともに働きやすい職場環境を整備します。
- (3) ハラスメント防止体制を強化し、安心して働ける職場づくりを推進します。
- (4) 職員のキャリア形成を支援し、将来的な女性管理職の登用に繋がる基盤を整備する。

4 数値目標

- (1) 女性職員の比率
令和 12 年度末までに、女性消防職員の割合を 5 %以上とします。
- (2) 育児休業等の促進
男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇等の育児参加のための休暇について、申請者に対して取得率を 100%とします。
- (3) ハラスメント防止
年 1 回以上のハラスメント研修及びアンケートを実施し、相談窓口の周知率を 100%とします。
- (4) 女性管理職の育成
長期的に女性管理職登用を可能とするため、キャリア形成支援を行います。

5 具体的な取組みや対策について

(1) 職員の採用促進について

少子化の傾向にある中で、近年の採用応募状況も厳しくなっていることから、公式SNS等をより一層活用した採用試験に関する情報発信、消防を感じていただけの体験を増やすなど、採用応募者の増加を図る施策を実施します。

(2) 妊娠・出産及び育児休業等に関することについて

妊娠・出産及び育児休業等に対する制度説明を強化することで、職場における育児休業等が取得しやすい雰囲気を醸成し、職員が仕事と育児を両立できる体制と育児休業等から復職した職員に対する職場復帰支援の体制も構築します。

(3) ハラスメント対策の徹底について

ハラスメントは職員の就業継続等に特に深刻な影響を与えることから、毎年度、消防長からハラスメント防止宣言を発出し、年1回以上の研修やアンケートを実施するなど、様々なハラスメント防止対策を徹底し、働きやすい職場環境を維持します。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組みについて

女性の職場における活躍推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨、法により明確化されたことから、婦人科健診の重要性を含めた健康課題に関する啓発や相談しやすい職場を構築します。