

「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
基づく特定事業主行動計画

令和3年3月

海部南部消防組合

総論

基本的な考え方

我が国における急速な少子化の進行状況を踏まえ、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体で整えていくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定される一方、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力が十分に発揮されるように活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現のために平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

この2つの法律では、地方公共団体等は、「特定事業主」として自らの職員の子どもたちの健やかな育成と、女性が生き活きと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

海部南部消防組合においても消防の責務を遂行し、住民の期待と信頼に答えていくと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成について大きな役割を果たし、行政機関に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、政策の質とサービスを向上するため、女性の採用、登用の拡大や仕事と生活の調和の推進に積極的に取り組むことが求められています。

このことから「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」両方の基本的視点を踏まえ、地方公務員としての立場とともに、子どもたちの父母という立場にある職員が、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立し、女性職員が働きやすく、活躍できるような職場環境づくりに向けて、その取組の内容や目標を「特定事業主行動計画」として定めました。

この計画の内容を実現するために、職場環境や家庭環境の異なる職員個々がそれぞれの差を超えて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現しつつ職場において活躍し、助け合っていく意識を持つことが重要です。

令和3年3月

海部南部消防組合
管理者 安藤正明

計画期間

この行動計画は、平成26年度の次世代育成支援対策推進法の有効期限延長に伴い、その有効期間の前半部分に当たる平成28年4月1日から令和3年3月31日までを計画期間として策定した行動計画を基に、計画への取組結果から浮かび上がってきた課題を解決し、職場環境を改善するため、後半部分の令和3年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間として策定しました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成27年度に10年間の時限立法として成立し、各機関の実情に応じて計画期間を概ね2年から5年程度とし、順次見直しを行っていくこと、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と整合をとることが望ましいとされていることから、「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」両方の基本方針を踏まえた一体の計画としています。

なお、行動計画を策定するに当たり、それぞれの項目で「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」のどちららに基づくものかを以下のとおり区分し、表記しています。

基となる法律の表記

次世代育成支援対策推進法 … [次世代]

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 … [女性活躍]

この計画を効果的に推進するために、実施状況をフォローし、必要に応じて見直しを行うこととします。

具体的内容

勤務環境の整備に関する事項

(1) 職場環境及び職員の意識の改革について … [次世代・女性活躍]

消防は、その業務の特殊性から、当組合を始めとする多くの消防機関で、男性に偏った採用が永く続いてきました。しかし、近年では規模の大きな消防機関を始め、中小規模の地方の消防機関でも女性職員の採用が進み、子どもや高齢者、災害時の要支援者など多様な住民への対応力の向上と、女性

ならではの行政機関に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、政策の質とサービスの向上が期待されています。

既に、全国の消防本部の約8割で女性職員が採用されている現状を踏まえ、幹部を始めとする職員全員が女性職員に対する意識を改め、多様な人材を活かす職場づくりに取り組む必要があります。

また、「子育ては男性も女性も夫婦で協力して行う」という意識のもと、職場において子育てをしている人、また子育てしようとしている人の「仕事と子育ての両立」ができるよう、職場全体で支援していく必要があります。

当組合では、特殊的な勤務の職場であるがゆえに、親としての責任をいかに果たすか、また、いかに支援できる職員、上司になれるかをみんなで考え取り組んでいきます。

(2) 職員の採用と人事異動における配慮 … [次世代・女性活躍]

総務省消防庁は「令和8年度当初までに女性吏員比率を5%とする」ことを目標に示していますが、当組合では、今まで女性吏員の採用実績がないことから、女性吏員の採用に向け、各署所に女性向けの施設、設備を計画的に整備し、女性吏員が働きやすい環境づくりを推進していきます。職員採用募集要項には、消防は女性が活躍できる職場であることを明記し、各年の職員採用における女性の受験者数4名以上及び採用者数1名以上を目標とします。

また、女性吏員採用後は多様な職務機会の付与や研修等を行うなど、昇任や職場での活躍に必要な意欲と能力の向上が図られるように支援するとともに、女性視点からの意見・要望を積極的に取り入れ、より良い職場環境づくりを進めます。仕事と子育ての両立に関しては、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行い、職務の継続を支援します。

(3) 人事評価への反映 … [次世代・女性活躍]

より良好な職場環境を目指すため、人事評価制度における業績目標において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進に資する目標を設定するよう特に幹部職員へ促し、その結果を適切に評価します。

(4) 既存の諸制度の周知徹底 … [次世代・女性活躍]

妊娠時の母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、配偶者の出産時及び育児参加のための特別休暇制度、育児休業、部分休業及び育児短時

間勤務制度等の既存の制度に関し、全職員への周知を徹底します。

- (5) 配偶者の出産時における男性職員の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得促進 … [次世代]

職場全体の意識改革により、男性職員が取得しやすい雰囲気醸成するため、特に男性職員の配偶者の出産時における特別休暇（2日）及び育児参加のための特別休暇（5日）の目標取得率を100%とします。また、所属長は引き続き、職員に対して休暇取得の奨励に努めます。

- (6) 育児休業、部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成 … [次世代・女性活躍]

当組合では職員の育児休業等の取得実績がないことから、制度に関する再周知を行い、所属長は育児休業等に関する制度について理解のある職場内の雰囲気醸成に努め、職員相互の協力体制を構築します。

所属長は職員から父親・母親になる旨の報告を受けた際には、制度を利用しての育児参加を勧め、制度利用の申出があった場合には、面談を行い、職員の担当業務を確認・調整し取得計画を策定します。

- (7) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰 … [次世代・女性活躍]

所属課等の上司及び人事担当者は育児休業者に対して、適宜電話や電子メール等の情報手段を活用して、課等の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うよう努めるものとします。また、育児休業者が円滑に職務復帰できるよう積極的なサポートを心掛けます。

- (8) 育児休業等の代替要員の確保 … [次世代・女性活躍]

消防は専門的な職であるため、育児休業等取得者の代替要員確保が課題となっています。特に、消防署では確保しなければならない人員の基準数が決められていることから、新規採用者数及び再任用者数や職員配置の見直しを行い、代替要員の充足を目標とする中・長期の計画を策定・推進することで、気兼ねなく安心して育児休業等を取得できる環境を目指します。

- (9) 不妊治療を受ける職員に対する配慮 … [次世代・女性活躍]

不妊治療を受ける職員が必要な時間を確保できるようにするため、時間単位での年次休暇の取得等を奨励する。所属長は、職員から申出があった場合には、職員のプライバシーの確保に配慮しつつ業務を調整し、不妊治療のための休暇を取得できる環境を整えます。

(10) 女性職員の活躍推進に向けた取組 … [女性活躍]

女性職員を対象とした取組として、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修や出産、子育てをしながらキャリア形成していくイメージ、意欲を持てるような研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成、意識、意欲の醸成を支援します。

また、女性職員の状況に配慮した人事運用や多様な職務機会の付与に努めます。

(11) セクシュアル・ハラスメント等に対する取組… [女性活躍]

セクシュアル・ハラスメント等の発生を防止するため、職員に向けてセクシュアル・ハラスメント等に関する資料の提供や研修を行うことで職場全体の意識改革を推進します。また、セクシュアル・ハラスメント等相談窓口を通じて、心のケアや再発防止に努めます。

制度関連以外の事項

(1) 超過勤務の縮減 … [次世代・女性活躍]

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、公務のための臨時又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、職員が家庭で過ごす時間を大切にできる環境を目指します。

全部署の職員が超過勤務時間の上限である月45時間、年360時間を超過することのないよう、所属長は職員の担当業務の進捗状況を適宜把握し、業務負担が偏らないように配慮します。

- ① 小学校就学前の子供のいる職員への深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知
- ② 超過勤務の制限
- ③ 事務の簡素合理化の推進

(2) 年次休暇の取得促進 … [次世代・女性活躍]

所属長は年次休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員に対し、職務の状況に関する聞き取りを行い、業務が一段落した際のまとめ取り等を中心に年次休暇の取得計画作成をサポートします。全職員5日以上年次休暇の取得、職員1人当たりの年次休暇の平均取得率70%以上(20日×70%=14日)達成に努めます。

(3) 子どもの社会科見学及び地域貢献活動 … [次世代]

子どもの社会科見学及び職場体験としての署所訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。また、子どもが参加する地域の活動や校外学習には、積極的に当組合の敷地や施設を開放し、提供します。

その他の事項

(1) 心のバリアフリー … [次世代・女性活躍]

日頃から職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての啓発を行い、心のバリアフリーに留意します。

(2) 子育て支援の環境づくり … [次世代]

職場のコミュニケーションを図るため、組織目標の達成に向けた共通認識、子育てについての理解と共感、子育てを支援するチームワークを育成するとともに、職員それぞれの努力を促進していきます。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動… [次世代]

- ① スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員に、機会を捉えて積極的に参加することを推奨します。

また、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けます。

- ② 近年、社会的に幼児や児童を巻き込んだ事件、事故が多発しています。事件、事故を防ぐ一助とするため、職員は通勤途中などで不審者や事故の危険箇所等に常に目配りをするよう努めます。

おわりに

私たちは、「消防」という特殊な業務の中で、地域住民の安全を確保することはもちろん、日々変化する住民ニーズに的確に対応し、この行動計画を確実に実施して職員一人ひとりが子育ての大切さを認識するとともに、子育てをする職員や女性に優しい職場環境づくりを推進することが求められています。

限られた人員でこれに応えていくことは決して容易ではありませんが、公人として社会に対する責務を全うするため、次世代の育成と女性の活躍推進は急務であることを認識し、本計画について全職員が主体的、かつ積極的に実施することを期待します。