

次世代育成支援対策推進法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に基づく土別地方消防事務組合特定事業主行動計画

《後 期》

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)第15条に基づき、土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 基本的な考え方

- ・ 「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」をつくることにより、職員が仕事と家庭を両立させ、子育てを通じて楽しみや希望を感じながら、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を進める。
- ・ 女性が人口の半分を占める地域社会、公助を担う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がいきいきと活躍できる職場づくりを進める。
- ・ 前期計画の取り組みを継承しつつ、目標値の到達を目指し、より一層の取り組みの推進を図っていく。

2 計画期間

本計画は、現行の「土別地方消防事務組合特定事業主行動計画(前期計画)」の計画期間が令和2年度をもって終了することから、前期計画の実施状況を踏まえて策定することとし、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 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

【子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進】

職場全体の意識改革や男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成するため、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を最低1日以上は取得する。

前期計画期間において、子どもの出生時の特別休暇等は80%以上取得しているので、後期目標取得率を100%とします。【前期目標 80%】

【子どもの看護休暇の取得促進】

子どもの看護休暇の取得の妨げとなっている職場、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気醸成し、目標取得率を80%とする。

前期計画期間中に看護休暇を取得したケースはありませんでした。制度を認識していなかったため有給休暇等で処理している可能性もあるので、看護休暇制度についての周知を徹底するとともに、職員に対して看護休暇取得の奨励に努めるものとします。

【前期目標 80%】

【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するため、特に男性職員が育児休業等を取得できる体制づくりに努める。

【育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰】

所属所等の上司及び人事担当者は育児休業者に対して、適宜、情報手段を活用して、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、育児休業者が円滑に職場復帰できるよう積極的なサポートを心がける。

【育児休業等の代替要員の確保】

代替要員については、職種が消防という専門職であり、代替要員の確保は困難なものであるが、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する。

前期計画期間中に育児休業を取得したケースはありませんでした。令和元年7月に消防庁から消防職員の育児休暇取得率が低いことから「男性職員の育児休業等の取得促進について」の通知があり、このことを踏まえ、育児休業等の制度について、全職員に周知し、仕事と家庭の両立を支援するための環境づくりに積極的に取り組みます。

(2) 時間外勤務の縮減及び各種休暇取得の推進

【時間外勤務の推進】

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、職員が家庭で過ごす時間を大切にできる環境作りを目指す。

- ① 超過勤務の制限（特に小学校就学の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（時間外の多い所属に対しては、時間外勤務縮減に関する意識啓発に努める。）

【令和元年度実績 月平均 6.7時間(毎日勤務者) 13.0時間(交代勤務者)】

前期計画期間中の超過勤務時間数は、ほぼ横ばいで推移しています。ただ、一部の職員で1ヶ月45時間を超えたケースがあったので、上記の取組を通じて、各職員の時間外勤務時間の縮減に努めるとともに、一部の職員に偏らないよう時間外勤務時間数の平準化を図り、人事院指針等に定める上限目安時間である1ヶ月につき45時間、かつ1年につき360時間以内とすることを目標とします。

【各種休暇取得の推進】

年次休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取り等を中心に、管理職より奨励を行うこと等を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を12日以上(60%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 (入学式・卒業式・授業参観・学習発表会・運動会等)

年次休暇については、前期目標12日以上とし、計画的な年次休暇の取得を推進してきましたが、平成30年中が平均取得日数9.7日、令和元年中が平均取得日数8.8日で、結果としては達成することができませんでした。

後期目標については、再度12日以上と設定し、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇取得の促進に努めるとともに、子どもの学校行事等、家族のための年次休暇の取得を一層推進していきます。

4 女性活躍推進法に基づく取り組みについて

(1) 数値目標

本組合では、業務の特殊性や女性が活躍できる施設・環境が整備されていなかったこともあり、男性職員に偏った採用がつついてきました。しかし、前期計画の取り組みにより、消防本部・消防署庁舎改築工事に併せて、目標であった女性専用の仮眠室・トイレ・シャワー室等の施設を整備することができ、令和2年度に本組合、初の女性消防職員を採用(1名)することができました。後期計画において、更に令和7年度までに1名以上の採用を目指します。

(2) 目標を達成するための取組

【女性消防職員が消防職務を継続していくための支援】

- ① 女性職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。
- ② 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う。
- ③ 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する。
- ④ 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に配置転換させる。

【女性消防職員採用試験申込者の増加に向けた取組】

女性申込者が少ないので、採用試験の女性申込者拡大に向け、高校や専門学校等に積極的に働きかけるとともに、多用な媒体を活用した情報発信の強化を図る。

- ① ホームページ等による女性採用広報
- ② 教育機関への周知徹底等
- ③ 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