

# 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

## 《前期》

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もの
- ・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消防職員の採用に向け、積極的な取組を進めるもの

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成36年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等は、平成28年度から平成37年度までの時限立法であるが、本計画は、平成28年度から平成37年度までの10年間とする。

なお、平成28年度から平成32年度までの5年間を前期計画期間とし、実施状況等を検証、見直しを行い、後期行動計画(平成33年度～平成37年度)を定めることとする。

### 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日以上は取得するべく、目標取得率を80%とする。(当初の5年間)

管理職は、職員に対して休暇取得の奨励に努めるものとする。

##### 【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。(当初の5年間)

### 【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】

所属課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、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、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。

## (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

### 【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

※ 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

## 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

本組合は、現在、女性消防職員はゼロである。その要因としては、小規模消防本部であるため、火災、救急救助および通信等、兼務せざるを得ないので、女性を定数内で配置することは難しく、また、女性専用のトイレ・シャワー室・仮眠室等の施設が未整備である等課題が多いためである。

これらのことを踏まえ、働きやすい環境を整え、平成37年度までに2名の採用を目標とする。

### (2) 目標を達成するための取組

#### 【装備品・施設整備】

- ① 消防活動においては、女性は男性と同様な活動ができるよう装備品の軽量化を図る。
- ② 女性専用のトイレ・シャワー室・仮眠室等の施設整備については、消防庁舎改築工事に併せて整備する。(32年供用開始:土別市合同庁舎)

#### 【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。
- ② 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。
- ③ 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。

#### 【女性消防職員配置等】

平成27年4月1日現在、定数80名(消防本部6名・消防署52名・和寒支署14名・剣淵支署8名)に対して、実員数も80名である。

女性消防職員の配属については、消防本部、消防署(土別市)を予定しており、総務関係(財政・給与・企画等)業務、予防業務、救急業務、警防業務など幅広く従事できるよう検討する。

#### 【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、多用な媒体を活用した情報発信の強化を図る。

※ 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等)

※ 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