

**「次世代育成支援対策法」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 改訂
西胆振行政事務組合消防本部**

■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、次代の社会を担う子供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（2003）年に制定された「次世代育成支援対策法」の有効期限が令和7（2025）年まで延長されました。

また、平成27（2015）年には、女性がそ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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたところです。

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供たちの健やかな育成と、女性がいきい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。

西胆振行政事務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添えていくと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子供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、子供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境づくりに向けて、その取組の内容や目標を平成28（2016）年に「西胆振消防組合特定事業主行動計画」として定めましたが、その後の組合名称の変更、計画に基づく事業の進展や新たな施策の推進などにより、この度、内容の一部について改訂を行いました。

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。

西胆振行政事務組合消防本部
消防長 佐藤 徹也

■計画期間

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法の有効期限延長に伴い、その有効期限の後半部分の令和7（2025）年3月31日までを計画期間として改訂しました。

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（2015）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2～5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」のどちらに基づくもの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) 職場環境およ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事業体で、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、規模の大きな事業体はもとより、中小規模の地方消防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、施策の質とサービスの向上が期待されています。

既に、全国の消防本部の多く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吏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。

西胆振行政事務組合消防本部では、特殊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】

消防庁の示す指針である「令和8（2025）年までに女性吏員比率を5%とする」ことを目標に、女性職員の計画的な採用に向け、女性受験者を含む採用試験のエントリー拡大に向けた取組みを実施した結果、令和3（2021）年4月には女性吏員比率が5%を超えることから、令和8（2025）年までの女性吏員比率の目標を「8%」に上方修正します。

当組合の採用試験は「性別・学歴・職歴にかかわらず、優秀な人材を人物重視で採用する」ことをモットーとしており、女性吏員の比率にこだわらず、今後もこの方針に基づいた採用を行っていく他、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していきます。

また、全職員の意向調査や人事ヒアリング等を基に、男女を問わず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ます。

(3) 人事評価への反映 … 【次世代・女性活躍】

平成29（2017）年度から本格導入された人事評価制度について、仕事と生活の調和推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのために執られた行動が、適切に評価されるような制度実施を目指します。

(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、子供の出生時における父親の特別休暇制度、子供看護休暇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) 子供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 … 【次世代】

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、特に子供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%とします。また、管理職は引き続き、職員に対して休暇取得の奨励に努めるものとします。

(6) 子供の看護休暇の取得促進 … 【次世代・女性活躍】

子供の看護休暇取得の妨げとなっている、職場や周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気を醸成し、看護休暇の取得を奨励します。

(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、情報手段を活用して、所属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がけます。

(8) 育児休業等の代替要員の確保 … 【次世代・女性活躍】

消防は専門職であるため、退職者の代替要員確保は困難なものになりますが、適切に確保することを課題としてさまざまな可能性を検討します。

(9) 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向上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。

■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、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超過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】

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、管理職が奨励する等を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得率80%以上(20日×80%=16日)達成に努めます。

- ① 年次休暇の取得促進
- ② 連続休暇等の取得促進
- ③ 子供の看護を行うための特別休暇の取得促進

(3) 子供たちの社会科見学(署所訪問) … 【次世代】

子供たち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。

■その他の事項

(1) ハラスメント対策 … 【女性活躍】

セクシャルハラスメントを含む職場でのハラスメント等を撲滅するために、様々な職員研修を実施するとともに、各所属の若手職員で構成される「対策委員会」を設置して、職場の監視、職員からの相談・通報の窓口など、ハラスメントの抑止力として機能することでハラスメントを未然に防止し、良好な職場環境づくりを目指します。

(2) 管理職マネジメント研修等 … 【次世代・女性活躍】

管理職を対象としたマネジメント研修やメンタルヘルス研修などを活用し、部下の労務管理、業務分担、モチベーションの向上に必要なマネジメントの向上について徹底を図るとともに、マネジメント研修(係長級、課長補佐級)及び初任者研修等においても同様に、計画を実行していく雰囲気作りに向けて啓発を行います。

(3) 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。

(4) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 … 【次世代】

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。

■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が活躍できる職場環境作りを推進することが求められています。

限られた人数でこれに伝えていくことは決して容易ではありませんが、次世代の育成と女性の活躍推進は時代の要請であり、「ジェンダーレス」を根幹に据えて「女性が働きやすい職場」＝「職員が働きやすい職場」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。

令和3（2021）年3月
西胆振行政事務組合消防本部