

「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

稚内地区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（以下、女性活躍推進法）第15条に基づき、稚内地区消防事務組合消防長が策定する特定事業主行動計画です。

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ます。
- ・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吏員の採用に向け、積極的な取組を進めます。
- ・この度、現行の計画期間が、令和3年3月をもって満了となることから、引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していくため、また、職業生活において女性が活躍できる職場環境を整備するために計画を改定することとしました。計画の改定にあたっては、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえるとともに前期計画の検証結果、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律等を踏まえ、数値目標や取組内容の検討を行いました。

この計画の実施にあたり、職員が互いに助け合い、誰もがいきいきと意欲をもって働き、活躍できる職場の実現に向けて、一人ひとりが、この計画の目的を理解し取組の主体であるとの意識を持って進めていきます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画は、令和6年度を目標年次と定められており、女性活躍推進法は、令和7年度が目標年次とされています。

本計画は、平成28年度から令和7年度までの10年間とし、平成28年度から令和2年度までの5年を前期計画期間。その後、前期計画の実施状況等を検証、見直しを行い、令和

3年度から令和7年度を後期計画期間とします。

3 推進体制

本組合では組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務予防課により、各消防署と連携しながら本計画の推進状況の把握、課題の検討など必要に応じた見直しを行っていきます。

4 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

【各種休暇制度の周知と取得のための機運の醸成】

仕事と育児・介護等を両立するためには休暇等の支援制度を理解して活用することが重要であるため、職員が必要な情報をいつでもわかりやすく入手できるよう情報発信を行います。

また、妊娠中・育児中、介護中に適用される各種制度の取得について、周囲の理解と協力を求めるため、親になることが分かった職員や家族の介護が必要となった職員が、速やかに所属長に報告するよう周知を図ります。

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、管理職は職員に対して休暇取得の奨励に努めるものとします。

【配偶者出産の休暇・育児参加休暇の取得促進】

男性職員が取得できる配偶者出産や育児参加休暇の取得に際し、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、目標取得率を80%以上とします。

【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ます。

【育児休業取得時の経済的影響の情報提供】

育児休業を取得した場合の経済的影響を試算し情報提供することによって、不安の軽減に取り組んでいきます。

【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

【時間外勤務縮減の推進】

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します。

また、毎日勤務者がいる所属においては、定期的に時間外勤務を制限する「ノー残業デー」を設定し、定時退庁を推進します。

【勤務制限等に関する制度の周知】

3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の制限、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員や要介護者を介護する職員の時間外勤務及び深夜勤務を制限する制度について周知を図ります。

【年次休暇取得の推進】

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）に努めます。

【連続休暇等の取得促進】

夏季休暇は、年次休暇と併せて1週間以上の連続休暇を取得出来るよう取り組んでいきます。

【勤務制限等に関する制度の周知】

3歳に満たない子どものいる職員の時間外勤務の制限、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員や要介護者を介護する職員の時間外勤務及び深夜勤務を制限する制度について周知を図ります。

【休暇取得計画の策定】

各職場において休暇取得計画表を作成するよう促し、職員が計画的に休暇を取得しやすい職場づくりを進めていきます。（子どもの学校行事や地域の行事、職員やその家族の誕生日等における記念日等の年次休暇の取得を呼び掛けます。）

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

本組合は、消防本部、消防署、豊富支署、猿払支署及び3つの消防団から組織されており、令和3年4月1日現在、定数102名に対して、実員数は、96名（消防本部8名・消防署52名・豊富支署19名・猿払支署16名）となっています。

その要因としては、小規模な組合であるため、消防吏員は、警防、救急救助及び通信業務などの業種を兼務せざるを得ない状況で、女性を定数内で配置することは難しく、また、豊富支署及び猿払支署においては、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ことがあげられます。

これらのことを踏まえ、働きやすい環境を整え、令和7年度までに4名の採用を目標として、女性消防吏員の配属については、消防本部、消防署において2名、豊富支署及び猿払支署において各1名を予定し、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します。

② 目標を達成するための取組

【装備品・施設整備】

- ア 消防活動において、女性が男性と同様な活動ができるよう装備の軽量化を図ります。
- イ 豊富支署及び猿払支署においては、女性専用のトイレ・シャワー室・仮眠室等の施設整備など採用状況に合わせ、随時整備します。

【女性消防吏員が消防職務を継続していくための支援】

女性消防吏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います。

【勤務配置の配慮】

交替制勤務に従事する女性消防吏員については、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を検討します。

【所属長又は人事担当職員との復帰面談等】

育児休業により長期間職務から離れていた職員が、休業前の仕事への意欲を保ちつつ、安心してスムーズに復帰できるよう所属長又は担当職員との復帰面談を推進するとともに、復帰時の情報不足による戸惑いなどを軽減するため、職場の近況情報を提供します。

【女性消防吏員採用試験申込者の増加に向けた取組】

採用試験の女性申込者拡大に向け、ホームページ等による広報や、大学・専門学校の就

職支援窓口等を通じて、採用の周知を積極的に行います。

また、幅広くインターンシップを受け入れることで、消防業務に触れる機会を設けることにより消防職に興味を持つ若者を増やし、将来の受験者拡大につなげていきます。

【採用試験の評価方法】

採用試験実施にあたり、男女の体力差を加味した体力試験の種目や測定要領を考慮した評価方法で実施します。

5. 状況調査結果

採用した職員に占める女性職員の割合

※前期期間に採用が無かったため省略

採用試験の男女別受験者数

	H29年度	H30年度	R1年度
男性職員	13人	4人	5人
女性職員	0人	0人	0人

管理職に占める女性職員の割合

※前期期間中、女性管理職の在籍無しにより省略

年休取得割合

	H29年	H30年	R1年
日勤勤務者	7.3日	10.1日	9.5日
交替勤務者	6.7日	8.7日	9.0日

育児休暇取得日数

	H29年	H30年	R1年
男性職員	0日(対象者5人)	0日(対象者6人)	0日(対象者5人)
女性職員	0日(対象者0人)	0日(対象者0人)	0日(対象者0人)

男性職員の配偶者出産及び育児参加休暇

	H29年	H30年	R1年
配偶者出産	4人(対象者5人)	6人(対象者7人)	2人(対象者5人)
育児参加休暇	0人(対象者5人)	0人(対象者6人)	0人(対象者5人)
5日以上の取得	0人	0人	0人

セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

一元的な相談窓口の設置 : 整備済(平成30年策定)

研修や制度の周知等 : 措置済(継続実施)