

**「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**

**平成28年3月
南渡島消防事務組合**

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年7月に「次世代育成支援対策法」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。

当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応えていくと同時に、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「特定事業主行動計画」として決めました。

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。

平成28年3月

南渡島消防事務組合
消防長 藤井仁志

1. 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の平成33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2～5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。

2. 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をはじめ、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、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6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。

そのことを踏まえ、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】

消防庁の示す「平成38年度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、女性受験者の拡大に向けた取組みを実施するとともに、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ます。また、職員の意向調査や人事ヒアリング等をもとに、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】

人事評価制度の本格導入に向けて、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設計を目指します。

(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) 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、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がけます。

(7) 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。

(8) 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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

(1) 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

① 採用の女性割合

平成27年4月1日の新規採用職員数は10名ですべて男性である。
職員採用にあっては受験希望者に女性がいないことが、ここ5年間続いている。

② 継続勤務年数の割合（男女の差異） 26年度退職者の平均勤続年数 平均勤続年数は男性で32年、女性で0年である。

③ 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間 (単位：時間)

26年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人あたりの時間外勤務時間	9	9	12	9	8	11	11	8	8	9	5	8

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合

平成27年4月1日において女性管理職員は登用していない。

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合 平成27年4月1日現在 (単位：人、%)

	主任以下	主査	係長	課長以上
男性	110	12	25	15
女性	2	0	0	0
女性の割合	1.8	0	0	0

⑥ 男女別の育休取得率

平成26年度取得率 男性職員 0.0% 女性職員 0.0%

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

平成26年度 配偶者出産休暇取得率 3.1%

// 育児参加のための休暇取得率 0.0%

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標

3. の課題分析の結果、女性の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

① 現在2名いる女性消防職員を、平成38年度までに4名とする。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4. で掲げた数値目標を達成するため、次に掲げる取組を実施する。

平成28年度より、現状の低い受験者数を増加させるため、消防を自らの職業として選択肢に含める女性を大幅に増やすことが必要なことから、消防本部としてこれから社会人となる年齢層の女性に対し、消防の仕事の魅力について、より積極的にPR。就職ガイダンス等を実施する

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応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。