

南空知消防組合特定事業主行動計画

令和2年2月

南空知消防組合管理者

1 基本的な考え方

この計画は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号）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の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（平成27年法律第64号）が制定されました。

この2つの法律では、地方公共団体は特定事業主として、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。

こうしたことから、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（女性活躍推進法）に基づき出産・育児における仕事と子育てを両立し、全職員が活躍できる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを推進するため、南空知消防組合特定事業主行動計画を策定したものです。

2 計画期間

本計画は、令和2年2月1日から令和5年3月31日までの4年間の計画期間とします。

3 計画の推進体制

本計画は、各署・支署と連携しながら計画の推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行っていきます。

4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

(1) 制度の周知

子育てに関する特別休暇及び育児休業、育児短時間勤務等の出産や育児参加のための制度についてを全職員に周知し、仕事と家庭の両立を支援するための環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行いその職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業に対する職員の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業の取得の促進

育児休業取得促進のため、所属長は職員の育児休業の予定を事前に把握し、育児休業を予定していない職員については取得を促し、業務に支障がでないよう、人員配置や業務分担の見直しを行い、職員が安心して育児休業を取得できるよう努めます。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。所属長及び上司は育児休業取得者に対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るものとし育児休業者が円滑に職場復帰できるようサポートを心がけます。

【目標】

・育児休暇取得率	女性職員	100%	男性職員	10%
----------	------	------	------	-----

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

妻の就労の有無にかかわらず、職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児休業制度等の積極的な活用を促します。

- ① 男性職員の妻が出産する場合において、特別休暇（2日）の取得促進
- ② 子供の出生時における父親の特別休暇と併せ年次休暇の取得促進

【目標】

・特別休暇取得率 100%

(5) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は公務のための臨時又は緊急に必要な場合に行われる勤務であるという認識を深め、次の取組を行い職員の意識改革に努めます。

- ① 時間外勤務縮減のための意識啓発等
所属長は、職員の時間外勤務状況等を的確に把握したうえで、個々の職員に対して指導するなど、時間外勤務の可能な限り縮減に努めます。
- ② ノー残業デーの実施
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周知・啓発を行い職場の意識改革を図ります。
ノー残業デーにおける時間外勤務については、その緊急性、必要性について十分検討して行います。

(6) 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、所属長は人員確保に努め、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

- ① 年次休暇の取得促進
子ども为学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 連続休暇の取得促進
国民の祝日や夏季休暇等と連続した年次休暇の取得を促します。
- ③ 子供の看護休暇等の取得促進
子どもの看護休暇等の特別休暇について周知徹底するとともに、年次休暇を活用して、休暇を完全取得できる職場の環境づくりに努めます。

【目標】

・ 職員の年次休暇平均取得日数 10日以上

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子供たちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進します。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子供が参加するスポーツ・文化活動への参加や、疾病・障害をもつ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場環境づくりに努めます。

(2) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援します。

7 女性職員の活躍推進に向けた取組

本組合では、その業務の特殊性から男性職員に偏った採用がつづいてきました。しかし、多様化する業務に女性の力が必要となってきたことから以下の取組を積極的に推進します。

(1) 女性職員採用比率の向上

女性が活躍できる職場であることの理解を深めるために、積極的にPRし女性受験者の拡大を図るとともに、性別にかかわることのない能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取組を行います。

(2) 女性職員の登用推進

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。

【目標】

・ 女性職員割合
令和4年度 2%
令和7年度 4%