

春日・大野城・那珂川消防組合 特定事業主行動計画

～女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて～

平成 30 年 8 月 改正版

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、平成15年7月に次世代育成支援対策法(以下「次世代法」という。)が10年間の時限立法として制定され、その期限が10年間(平成37年3月31日まで)延長されたところである。我々、地方公共団体については、特定事業主として、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する必要があり、「特定事業主行動計画」の策定が求められている。

また、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」という。)が平成27年9月に制定され、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本方針等を特定事業主行動計画に定めることが義務付けられており、次世代育成支援対策の充実と併せて、課題解決に向けた取組を推進していくものである。

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を十分に踏まえ、仕事と私生活の両立支援を見据えたワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、男性・女性を問わず働きやすく、活躍できるような職場環境を整備することを目的として策定するものである。

2 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から平成33年3月31日までの4年間とし、次期計画については、本計画の取組の検証等を踏まえて改定する。

3 計画の目標

(1) 働き方改革の推進

職員の意識や職場風土の改革、職場における仕事の改革など、男女全ての職員の働き方改革によって、仕事と子育てが両立できるような仕組みへの転換を図り、仕事と私生活の調和を推進する。

(2) 子育てを積極的に行うことができる環境づくり

さまざまな働き方へのニーズがあることを踏まえ、男女全ての職員が仕事と子育ての両立支援のための制度(以下「両立支援制度」という。)を利用しやすい環境を整備する。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進する。

4 計画の推進体制

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、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について協議を行う。

5 具体的な取組内容

(1) 働き方改革を推進するための取組

ア 職員の意識啓発

総務課は、管理職を始めとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高めるため、仕事と子育てが両立できるような構造に作り変える必要があることをメッセージとして明確に発信するとともに休暇の手引き等を作成し、育児休業をはじめとする各種休暇制度の周知を行う。

また、新規採用者研修時に本計画及び各種制度について説明を行う。

イ 育児休業を取得する職員がいることを前提とした業務運営

所属長は、育児休業を取得する職員の業務が、必要に応じて周囲の職員によっても処理できるよう日頃から業務に関する情報の適切な共有化を推進するとともに、育児休業を取得した職員の業務が円滑に処理されるよう業務分担の見直しを行う。

ウ 時間外勤務の縮減

毎週水曜日を定時退庁日（NO残業デー）とし、職員の意識を定着させる。なお、水曜日の定時退庁が困難な場合は、実情に応じて別の日を定時退庁日とする等、少なくとも週に1回は定時退庁できる職場環境をつくる。

所属長は、事務処理方法の改善や事務の簡素化・効率化を図り、業務体制や業務配分の適正な見直しを行い、業務の平準化を行う。

エ 年次有給休暇取得の促進

総務課は、全ての職員に対し、定期的に年次有給休暇の取得促進のための啓発を行う。

所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

毎日勤務者については、ゴールデンウィークや土日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得など連続休暇の取得を促進する。

交替制勤務者については、最低人員を考慮し、できる限り年次有給休暇の取得を促進する。

【数値目標】

◎ 平成32年度までに年次有給休暇取得日数が12日未満の職員を0%にする。

【参考】

平成27年度年次有給休暇取得日数12日未満の職員 14%

10日未満の職員 8%

(2) 子育てを積極的に行うことができる環境づくりのための取組

ア 育児休業等を取得しやすい環境整備

所属長は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、両立支援制度の利用について、職員が相談しやすい職場環境づくりに努める。

また、女性職員の育児休業の取得等、定着している両立支援制度の利用については、職員の働き方へのニーズを踏まえ、より高い利用実績を目指す。

子を養育する職員で非常招集に応じられない恐れのある者は、あらかじめ所属長と面談を行い、任命権者は、その内容により非常招集を免除する等の必要な措置を講じるよう努める。

イ 妻の産前・産後期間中における男性職員の育児参加の促進

妻の産前・産後期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養の期間とされており、妻の負担を軽減し、男性の育児参加意識を高めるためにも、この時期の男性職員の育児分担を積極的に促す。

・ 妻の出産休暇の取得促進

所属長は、父親となる全ての男性職員が目的に応じて妻の出産休暇を有効に活用できるように配慮する。

・ 男性職員の養育（育児参加）休暇の取得促進

所属長は、父親となった男性職員が養育（育児参加）休暇を有効に活用できるように環境を整備し、取得を奨励する。

・ 男性職員の育児休業等の取得促進

総務課は、男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等を行い、男性職員の希望を十分に尊重した上でこれらの取得を促進する。

特に、配偶者が就労している男性職員については、配偶者が育児休業を終えて職場復帰する際など、育児休業の取得を積極的に促進する。

ウ 子の看護休暇の取得促進

所属長は、男女全ての職員が子の看護休暇を取得しやすい環境を整備する。

エ 産前・産後休暇中及び育児休業中の代替要員の確保

総務課は、職員の産前・産後休暇及び育児休業の取得に際して、適切な代替要員を確保する等、人員の適正配置に努める。

オ 妊娠中及び出産後における配慮

総務課は、職員から妊娠していることの報告を受けた場合には、母性保護等に関する制度や手続きについて、個別に説明を行う。

所属長は、母性保護の観点から、必要に応じ業務分担の見直しを行う。

所属長は、妊娠中及び出産後1年未満の女性職員に対しては、原則として時間外勤務（非常招集含む）を命じないこととする。

任命権者は、妊娠中及び出産後の職員に係る人事異動について、本人の意向等を聴取し、できる限り配慮する。

カ 育児休業からの復帰支援

所属長は、育児休業を取得した職員の復帰に際して、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職員が円滑に職場復帰できるよう配慮する。

所属内の職員は、育児休業から復帰した職員が業務に慣れるまでサポートする。

総務課は、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のための個別相談や質問に対応し、その支援に努める。

【数値目標】

◎ 平成32年度までに男性職員の妻の出産休暇取得率を100%とする。

【参考】

平成27年度妻の出産休暇取得率 87%

(3) 女性の職業生活における活躍の推進のための取組

ア 採用試験における女性受験者の確保

活躍する女性職員をクローズアップしながら、ホームページ、広報誌等を活用した広報活動を展開する。

管轄内の高等学校等が主催する就職活動に向けた取組に積極的に参加し、消防における女性職員の活躍についてPRする。

イ 女性職員の職域拡大

女性職員がライフイベント（結婚、出産、子育て等）を経験した後も仕事や昇進に対する意欲を高めるため、ライフイベントを迎える前の若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう多様な職務機会を付与する。

女性職員のキャリア形成のため、消防大学校や消防学校をはじめとする各種研修会等への参加を推進するとともに、計画的な人事ローテーションを実施し、多様なポストに積極的に配置する。

ウ 消防本部幹部職員の意識改革

他団体等が主催する管理職研修へ積極的な参加を促進する。

課長以上会議等において、女性職員の活躍推進を組織的に実施することについて周知する。

エ その他

・ 施設及び装備の改善

庁舎において、女性専用トイレ、浴室、仮眠室等の施設整備を計画的に推進する。

女性職員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進める。

- ・ 女性の活躍情報の「見える化」の推進
女性の職業選択に資する情報、職員に占める女性職員の割合等について、ホームページを活用し、公表する。
- ・ 状況の把握
総務課長は、必要に応じて女性職員と面談を行い、取組効果及び行動計画の浸透状況の把握に努め、環境改善を図る。

【数値目標】

◎ 平成38年度までに女性職員の割合を5%以上にする。

【参考】

平成27年度女性職員割合 2.9%

◎ 平成38年度までに採用試験における女性受験者の割合を10%以上にする。

【参考】

平成27年度女性受験者割合 2.5%