

駿東伊豆消防組合次世代育成支援・女性職員
の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

【前期計画】

平成 28 年 9 月

駿東伊豆消防組合

1 目 的

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、国においては、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「推進法」という。)を施行し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育つ環境の整備を図ってきたところですが、「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律(平成26年法律第28号)」により、推進法を10年間延長すること等についての改正がされました。

また、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の基本理念にのっとり、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)、同法施行令(平成27年政令第318号)及び同法施行規則(平成27年内閣府令第51号)が平成27年9月に施行されました。

これらを踏まえ、特定事業主としての立場から、駿東伊豆消防組合職員を対象とした「駿東伊豆消防組合次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定します。

2 計画期間

平成28年9月1日から平成33年3月31日までとする。

3 計画の推進体制

- (1) 駿東伊豆消防組合では、本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、職員で組織する委員会等で協議し、組織全体で継続的に次世代育成支援対策や女性の職業生活における活躍の推進を図ります。
- (2) 次世代育成支援対策や女性の職業生活における活躍に関する管理職や職員に対する研修や情報提供等を実施するとともに、全職員に行動計画の内容を周知します。

- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、職員の休暇取得等の結果やニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

4 仕事と子育て・介護との両立のための取組

(1) 女性職員への妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について、周知します。

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知します。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないよう配慮します。

(2) 育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて、周知します。

イ 育児休業、介護休暇等の制度の周知

育児休業、介護休暇等の取得手続や経済的な支援等について、周知します。

ウ 育児休業、介護休暇等を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 育児休業、介護休暇等の取得の申出があった場合、業務に支障が出ないように、代替要員の確保や必要に応じて業務分担の見直しを行います。

(イ) 3歳未満の子を養育する男性職員が、積極的に育児に携わることができるよう、育児休業や年次有給休暇を取得しやすい職場環境の創出を図ります。

エ 育児休業、介護休暇等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 円滑な業務執行ができるよう、復職時に職場内研修等を実施します。

(イ) 育児休業から復帰した職員は、仕事に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などに対応しなければならないため、職場全体でのサポートを心掛けます。

オ 育児休業、介護休暇等を取得した職員の代替職員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用職員等を活用して、業務の円滑な執行を図ります。

(平成 32 年度までの目標)

これらの取組を通じて、職員が妻の出産に伴う場合における特別休暇、育児休業等の取得率を高めていきます。

- 職員が妻の出産に伴う場合における特別休暇 100%
- 育児休業取得率 (男性) 1%、(女性) 100%

5 女性の活躍の推進に向けた取組

- (1) 優秀で多様な人材を幅広く確保するため、消防職員の仕事の魅力ややりがい、男女ともに働きやすいと感じる職場の情報発信などに努めます。
- (2) 女性職員の活躍を推進する趣旨を理解し、女性職員が仕事にやりがいを感じ、活躍できるような職場づくりに努めます。
- (3) 女性職員の活躍の重要性及び支援・育成の手法等について、研修等を通じて管理職員の意識改革を行います。
- (4) 管理職登用に向けたキャリア形成を推進するとともに、仕事へのモチベーションを向上させることを目的としたキャリアデザイン研修等を実施します。

(平成 32 年度までの目標)

これらの取組を通じて、女性職員の割合を高めていきます。

- 全職員に占める女性職員の割合 3%以上

(参考 平成 28 年 4 月 1 日現在)

- ・ 職員 (正職員) 596 人のうち女性職員 10 人 1.68%
- ・ 臨時職員 9 人のうち女性職員 5 人 55.6%
- ・ 全職員 605 人のうち女性職員 15 人 2.48%
- ・ 平成 28 年 4 月 1 日採用者 (正職員) 24 人のうち女性職員 1 人 4.2%

・階級別職員数（正職員）

	消防 正監	消防 消防監	消防 司令長	消防 司令	消防 司令補	消防 士長	消防 副士長	消防士	事務 職員
全職員 596 人	1 人	8 人	25 人	98 人	167 人	124 人	76 人	95 人	2 人
うち女性職員						2 人	4 人	2 人	2 人
全職員 —— 女性職員割合	0%	0%	0%	0%	0%	1.6%	5.3%	2.1%	100%

6 その他の取組

(1) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

(ア) 各課（署）においては、年間の業務計画に基づき、おおむね四半期ごとに休暇計画書を作成し、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

(イ) 職員は、年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

(ウ) 職員は、年次有給休暇の取得促進を図るため、事務処理の相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

(ア) 国民の祝日や夏季休暇を合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

(イ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

(2) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

ア 子どもの看護のための特別休暇制度について、周知します。

イ 急な休暇でも困らないよう、職場全体でサポートを心掛けます。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

(ア) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援します。

(イ) 職員は、地域活動に参加しやすい職場環境の創出を図ります。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- (ア) 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- (イ) 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。