

北留萌消防組合

特定事業主行動計画書

(令和3年度から令和7年度)

令和3年4月

北留萌消防組合消防本部

特定事業主行動計画書（後期）

I 総論

（目的）

国は、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が施行し、家族を構成する男女が相互の協力と社会支援の下に子を養育する責任が明らかにされました。当組合においても、多様化する公務により職員の業務量は増加傾向にある中、業務遂行を効率的に進め、職場全体として時間外勤務等を縮小するとともに、積極的に育児のための休暇・休業を取得し易い環境作りを推進することによって、親子のふれあう時間が増え、次代を担う子の健やかな成長に期することを目的とします。

（計画期間）

当組合では、女性活躍推進法の規定に基づき、平成28年4月1日から平成33（令和3）年3月31日までを計画期間とした前期計画を策定し、取り組みを進めてきました。本計画は、前期計画の取組を継続して推進するため、後期計画として令和3年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間としています。

（計画の位置付け）

この計画は、次世代法第19条第1項並びに女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づく、当組合の特定事業主行動計画として策定されたものです。

（計画の推進体制）

この計画を推進するため総務課内に事務局を設置する外、計画の見直し等必要に応じて事務局長が選任する職員（所属長等）を以って行動計画策定・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実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、年1回以上協議を行うこととします。

II 具体的な数値目標

- 目標1 男性の育児休業（部分休業を含む）又は特別休暇（配偶者出産休暇）及び年次有給休暇（出産又は育児のための休暇）の取得率100%
- 目標2 1年間の時間外勤務の時間数が360時間を超える職員数 0名
- 目標3 職員一人当たりの年次有給休暇数 50%（平均10日）以上
- 目標4 採用者に占める女性の割合 5%程度

Ⅲ 具体的な取り組み内容

➤ 「仕事と子育ての両立（次世代育成支援）における取組」

1 妊娠中及び産後における職員への配慮

- ① 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制度（北留萌消防組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第13条）の周知・徹底を図ると共に健康増進法の規定に基づく受動喫煙防止に努めます。
- ② 出産費用の給付等、経済支援制度の周知・徹底を図ります。

2 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 男性職員の配偶者が出産する際の特別休暇（出産の日から3日間）を取得できるよう制度の周知徹底を図ると共に、容易に取得できる環境作りに努めます。
- ② 子どもの出生時及び母子の入院から退院までの間の年次有給休暇取得推進に努めます。
- ③ 男性職員が育児参加をしやすいようになるよう、国家公務員の制度に準じた休暇制度の改正を図ります。

3 育児休業等を取得し易い環境の整備推進

- ① 母親となる職員は勿論のこと、父親となる職員についても育児休業及び部分休業制度の周知・徹底を図ると共に、休業の申請・取得し易い環境整備に努めます。
- ② 休業期間中の経済的支援制度の周知・徹底を図ります。
- ③ 休業からの円滑な職場復帰への支援のため、休業期間からの積極的に職場の同僚及び人事担当課より業務内容等の提供を行うと共に、休業者の近況把握を積極的に行うよう努めます。
- ④ その他、新たに育児休業を申し出た職員から各種相談があった場合は人事担当課を中心に育児経験者等を構成員とした支援体制を整備していきます。

以上のような取組を通じて、育児休業及び特別休暇並びに年次有給休暇（出産又は育児のため休暇）の取得率の向上に努めます。

4 セクシュアル・ハラスメント等対策

- ① 平成29年に制定した「北留萌消防組合職員ハラスメント防止指針」に基づき、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの防止に努め、全ての職員への研修の実施や、その制度内容の周知・徹底を図ります。
- ② 職員への相談窓口の周知・徹底を始め、相談窓口担当職員に対する必要な研修の実施等、その能力向上に努めます。

➤ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）における取組

1 時間外勤務等の縮減の推進

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員（子どもの育児をしている職員）の時間外勤務・休日勤務について特段業務運営上支障がない限り、事務分掌を配慮されるよう管理職への協力依頼に努めます。
- ② 時間外勤務等の上限目安としての目標時間（年間360時間）を設定し、目標時間を下回るよう管理職員等より啓蒙して貰えるよう努めます。

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の時間外勤務等の時間数について、上限目安である360時間を下回るよう努めます。

2 休暇の取得促進

- ① 全職員共通の年次休暇取得目標日数を10日とし、安心して休暇取得ができるよう事務処理において課内での相互応援ができるよう管理職に協力を依頼すると共に、職員各位の意識改革を推進し、目標日数以上の休暇取得ができるよう環境整備に努めます。
- ② 特別休暇（夏季休暇）を活用する等、長期連続休暇取得の推進を図ります。
- ③ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に対し特別休暇（1の年において5日の範囲内の期間）制度を周知すると共に、その取得を希望する職員に対して100%取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ① 子どもを連れた人はもちろん、地域住民が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応が図れるよう職員研修等を活用しソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- ② スポーツや文化活動など子どもの体験増進に役立つ特技をもっている職員を積極的に派遣すると共に、派遣される職員については申請により「職務専念の義務を免除」する等職員が積極的に地域での子育てに貢献できるよう職場の雰囲気作りを推進します。
- ③ 子ども達が職場見学・体験等希望をした場合は積極的に受け入れられるよう職場環境の整備を促進します。

以上のような取組を通じて、職員1人当りの有給休暇取得率を50%以上とすることを目標とする。

▶ 女性職員の活躍における取組

1 女性採用比率の向上

- ① 採用試験からの採用者に占める女性の割合について、5%程度とするよう努めます。
- ② 採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りが無いよう努めます。
- ③ 現在、消防吏員の採用実績が無いことから、施設整備（トイレ・仮眠室・シャワールーム）に努めます。

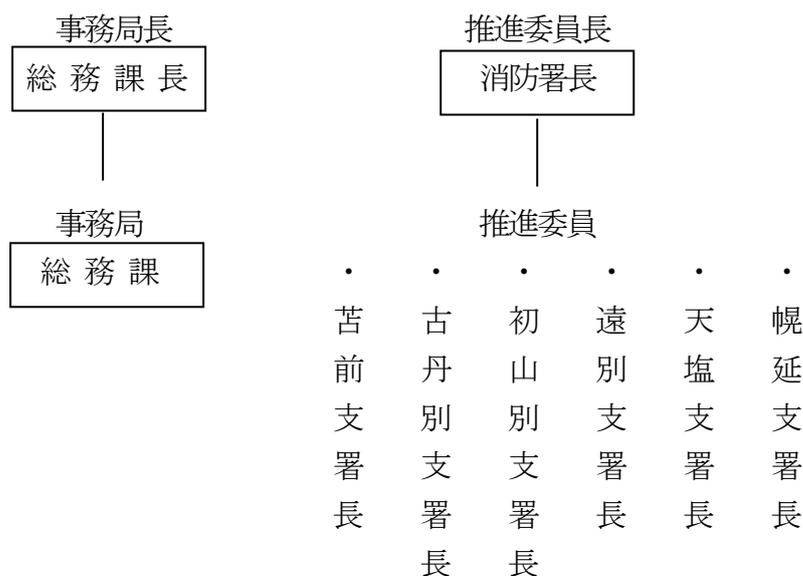
2 女性職員の登用促進

- ① 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
- ② 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮します。

IV 終わりに

この計画を実施することにより、職員各位が「みんなで支え合う子育て」の重要性を認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子ども達が健やかに生れ育てられる環境に今まで以上に貢献し、併せて、女性が働きやすく能力が十分に発揮される環境が整備されることを期待します。

北留萌消防組合特定事業主行動計画策定・推進委員会



北留萌消防組合