

上越地域消防事務組合 特定事業主行動計画

～ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律関係 ～



平成30年6月
上越地域消防事務組合消防本部

目 次

1	計画の趣旨	1
2	計画の期間	1
3	計画の位置付け	1
4	計画の管理	1
5	数値目標	
	(1) 女性消防吏員の割合	2
	(2) 育児休業の取得	2
	(3) 時間外勤務の縮減	2
	(4) 制度の周知	2
6	具体的な取組	
	(1) 女性消防吏員の採用	2
	(2) 女性消防吏員の職域拡大	2
	(3) 職員研修の実施	3
	(4) 人事管理等の検討	3
	(5) 施設整備の推進	3
7	育児休業等を取得しやすい環境の整備	
	(1) 育児休業の取得	4
	(2) 育児休業からの円滑な職場復帰	4
	(3) 時間外勤務の縮減	4
8	制度の周知	
	(1) 支援制度等の概要版の配布	5
	(2) 職員研修における啓発の実施	5

1 計画の趣旨

平成27年8月、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す「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。）が制定され、市町村等では、行動計画を定め、女性の活躍に資する取組を積極的に進めることとされました。

平成28年5月1日現在、当組合の女性吏員数は6人、職員構成比では約2.1%で、全国平均をやや下回っています。

女性吏員は、男性吏員と比べ、採用人数が少ないことに加え、出産・育児等に伴うキャリアの中断や時間的制約が生じることなどから、職務経験や自身の考えを施策に反映する機会が必ずしも多いとは言えません。

今後、更に複雑・多様化する市民ニーズに柔軟かつ的確に対応するためには、性別を問わず、全ての職員が必要な経験を積み、自身の能力を高め、課題に対して様々な視点から知恵を出し合い、組織力の強化を図っていくことが必要となります。

このことから、全職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を基本としつつ、女性の活躍を推進するための取組を実施することで女性が自分らしく仕事や生活の中で活躍できる環境を整備し、組織全体の活性化を図ります。

2 計画の期間

平成28年度から平成32年度末までの5年間とします。

また、計画の最終年度である平成32年度には、次期計画の策定に向けた検証・見直しを行った上で、更に5年間計画期間を延長します。

3 計画の位置付け

当計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本としつつ、女性活躍の推進を目的に女性活躍推進法第15条第1項に基づき、特定事業主行動計画として策定するものです。

4 計画の管理

当計画を効果的に推進するため、取組ごとに数値目標を設定し、その効果について点検・評価を実施するとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 数値目標

(1) 女性消防吏員の割合

平成38年度までに、職員に占める女性吏員の割合を5%以上とすることを目指します。

(2) 育児休業の取得

平成32年度までに育児休業取得率女性職員100%を継続するとともに、男性職員10%を目指します。

(3) 時間外勤務の縮減

平成32年度までに、未就学児を持つ職員一人当たりの平均時間外勤務を年150時間以内とするとともに、未就学児を持つ職員の時間外勤務が年150時間超の職員割合の減少を目指します。

(4) 制度の周知

平成32年度までに、育児休業制度及び育児休業復帰支援計画の100%周知を目指します。

6 具体的な取組

(1) 女性消防吏員の採用

ア 女性受験者数の増加に向け、採用ガイドブック、合同企業説明会への参加、学校訪問及び組合ホームページ等の手段を通じて、女性活躍の推進等に向けた取組をPRします。

イ 受験対象者に対し、女性吏員が自身の経験や職場の協力体制について説明する機会を設けます。

(2) 女性消防吏員の職域拡大

ア 自己申告書において、職員のキャリアデザイン、能力・適性の自己分析及び家庭の悩み等を把握します。

イ 人事異動の基本原則に基づき、自己申告書の情報を踏まえて、女性吏員の意欲と適正に応じた人事配置及び登用を行います。

ウ 法令による制限を除き、性別に対する固定的な役割分担意識を払拭し、能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう人事配置を行います。

(3) 職員研修の実施

- ア 研修機関への入校等により、現場対応能力及び人事管理能力の修得を図り、中堅幹部を育成します。
- イ 人材育成方針に基づき、OJT や階層別研修等の実施により、職員の能力開発を図ります。
- ウ 人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションの活性化を推進し、職員の成長意欲の向上を図ります。

(4) 人事管理等の検討

消防業務においては、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が増加した際に、代替職員を補充しなければ隊活動に支障をきたすという職務上の特殊性を有することから、消防力確保等の検討を行います。

(5) 施設整備の推進

現在、消防本部、上越南署及び東頸署において女性専用の仮眠室、トイレ、浴室が整備されているが、女性吏員の増加を進めていく上で、上記以外の署においても、女性吏員専用施設の整備推進を図ります。

《近年の女性職員の採用割合》

(単位:人)

項目	H27	H28	H29	H30
全採用者数	16	11	9	10
女性数	1	0	2	0
女性割合	6.3%	0%	22.2%	0%

《各役職段階にある職員に占める女性職員の割合》 (単位:人)

地位	H30.6.1 現在		
	職員数	女性数	女性割合
課長級以上	11		0.0%
副課長級	9	2	22.2%
係長級	65	1	1.5%
主任級	69		0.0%
係員級	136	5	3.7%
小計	290	8	2.8%

7 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業の取得

- ア 出産予定日の申出があった場合、産前休暇1か月前までに面談を行い、出産から育児休業に関する諸手続や、休業中の各種支援制度の説明を行うとともに、休業に当たって要望等のヒアリングを行い、当該職員の不安緩和を図ります。
- イ 産前休暇を取得する職員の配偶者が組合職員である場合は、所属長の面談を通して、男性職員が取得可能な休暇及び育児休業制度について、具体的な事例を参考に説明及び周知します。
- ウ 所属長は、日頃から部下の業務状況を把握するとともに、職員から出産予定日の申出があった場合は、早めに当該職員及び勤務職員の業務調整を行います。
- エ 業務の都合により休暇等が取得できないことがないよう十分配慮し、休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

(2) 育児休業からの円滑な職場復帰

- ア 休業中の職員に応じて、仕事に関する情報や庁内報など、ニーズに応じた情報をメールや郵送で連絡し、長期間職場から離れることへの不安を緩和させるよう努めます。
- イ 所属長は、復帰する職員の希望に応じて、復帰前又は復帰直後に面談を実施します。
- ウ 面談は、休業中の制度変更や職員体制、事務分担等について、できるだけ詳細に説明するなど、職場にスムーズに復帰できるように配慮します。
- エ 総務課は、復帰する所属との連絡調整など、スムーズな復帰のためのサポートを行います。

(3) 時間外勤務の縮減

- ア イベントや会議が定時の勤務時間外に予定されている場合は、弾力的勤務制度の利用をすすよう推進します。
- イ 週休日に勤務した場合は、週休日の振替を取得するよう推進します。
- ウ 所属長は、業務遂行に対する適切な指示及び的確な進行管理に努め、特定の職員に仕事が集中しないよう事務配分や職員配置の調整に努めます。
- エ 定時退庁について、所属職員への声かけをするとともに、ノー残業デー（ウィーク）には、原則として時間外勤務を命じないこととし、職員が速やかに退庁できる環境の整備に努めます。

8 制度の周知

(1) 支援制度等の概要版の配布

- ア 年1回情報共有システム等で母性保護、育児休業取得支援、復帰に向けた支援計画等の各種制度の概要を周知します。
- イ 当該職員が、仕事と子育ての両立ができるよう、所属長を通じ、周囲職員への理解及び協力を促します。
- ウ 制度改正等に適時適切に対応するとともに、迅速な情報更新に努めます。

(2) 職員研修における啓発の実施

- ア 新規採用職員研修、昇任者研修など様々な研修の機会を捉え、積極的に制度の周知を行います。
- イ 管理職には、利用しやすい雰囲気づくり及び制度の利用や理解を促進することにより、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行い、制度を利用しやすい職場環境の整備を推進します。