

海部消防組合特定事業主行動計画  
～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和5年4月

海部消防組合



## 海部消防組合特定事業主行動計画

海部消防組合特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）を次のように定める。

令和5年4月1日

海部消防組合 消防長 石川 幸一

### 1 目的

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、海部消防組合では、同法に基づき、「海部消防組合事業主行動計画」を策定し、育児をしやすい職場環境の整備に向けた次世代育成支援対策の取組みを行ってきました。

また、女性が自らの意思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活躍を推進し、豊かで活力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」の制定を受けて、地方公務員としての立場とともに、子どもたちの父母という立場にある職員が、仕事と子育てを両立し、女性職員が働きやすく、活躍できるような職場環境づくりに向けて、その取り組みの内容や目標を「海部消防組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を定め、女性職員の活躍推進に取り組んできました。

このたび、海部消防組合特定事業主行動計画の計画期間が満了となっていることから、新たに計画を策定するにあたり、従来の計画の取組状況を踏まえ、各種取組を効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「海部消防組合特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定することとしました。

本計画は、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、海部消防組合が特定事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援や女性活躍の推進を目的に策定するものであり、男性も、女性も、子どもがいる・いないにかかわらず、職員一人ひとりが、本計画に基づく取り組みの重要性を認識し、職場全体で取り組むようすべての職員の意識改革を進めることにより海部消防組合の次世代の育成支援対策及び女性職員の活躍の更なる推進を図るものです。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっており、この計画は令和5年度から女性活躍推進法の終期となる令和7年度までの3年間を計画期間とする。

### 3 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍等の推進に関して研修・講習、情報提供等を通じて管理者や職員に対して実施行動計画の周知徹底を図ります。

- (2) 仕事と子育て両立等について相談・情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口となる担当者を配置し相談体制を整備します。
- (3) 本計画の実施状況について、組織全体で次世代育成支援対策及び女性職員の活躍等を推進するため、本部署所連絡会議において把握等をした結果や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

#### 4 具体的な内容

##### (1) 女性職員の活躍の推進

###### ア 職場環境及び職員の意識改革について

子育ては男性も女性も夫婦で協力して行うという意識のもと、職場において子育てをしている人、又は子育てしようとしている人の「仕事と子育ての両立」ができるよう、職場全体で支援していく必要があります。

海部消防組合では、特殊な勤務の職場であるがゆえに、親としての責任をいかに果たすか、又はいかに支援できる職員・上司になれるかをみんなで考え取り組んでいきます。

###### イ 職員の採用と人事異動における配慮

女性職員の計画的な採用に向け、女性受験者の拡大に向けた取り組みを実施するとともに、多様な職務機会の付与や研修等を行うなど、昇任や職場での活躍に必要な意欲と能力の向上が図られるように支援します。また、職員の意向調査や人事ヒアリング等とともに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

###### ウ 既存の諸制度の周知徹底

妊娠時の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及び共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置、子どもの出生時における父親の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、全職員への周知の徹底を図ります。

###### エ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

###### オ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、過重業務にならないように努めます。

※ 令和8年度当初までに、消防吏員に占める女性消防吏員の割合について5%とすることを目指します。（総務省消防庁が示す指針）

##### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得促進

父親となる職員に休暇を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※ 令和7年度に、男性職員の妻の出産休暇の取得率で80%、育児参加休暇の取得率で15%を目標とします。

##### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

(ア) 子どもの看護休暇の取得の妨げとなっている職員、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気醸成し看護休暇の取得を推奨します。

(イ) 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても合わせて周知を図ります。

(ウ) 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

#### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 育児休業の取得の申し出があった場合、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行います。

(イ) 本部署所連絡会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を図ります。

#### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 所属課等の上司及び人事担当者は育児休業者に対して、適宜、広報や共済組合情報誌等の送付など情報手段を活用して、課等の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ます。

また、育児休業者が円滑に職務復帰できるよう積極的なサポートを心がけます。

(イ) 復帰時における一般研修及びOJT研修等を実施します。

#### エ 育児休業等の代替要員の確保

消防は専門職であるため、退職者の代替要員確保は困難なものになりますが、適切に確保することを課題として再任用制度の活躍等さまざまな可能性を検討します。

※ 令和7年度に、育児休業の取得率で男性職員10%以上、女性職員100%を目標とします。

#### (4) 超過勤務の減縮

##### ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための超過勤務を制限する制度について周知を図ります。

##### イ 職場の環境整備

定時退庁促進のため定時退庁日を定め（消防本部は水曜日、消防署、出張所は週一回のノー残業デーを設ける。）職員の健康管理への配慮や子どもとの関わりを確保する配慮等、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。

##### ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 新規事業が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

(イ) 部署間の業務体制の協力、意思の疎通を図るとともに、所属内会議等で業務体制の見直しを検討します。

##### エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

所属ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

#### (5) 年次休暇取得の促進

##### ア 年次休暇の取得促進

(ア) 本部署所連絡会議等の場において、休暇の取得促進を呼びかけ、職場の意識改革を行います。

(イ) 幹部職員は、所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の低い職員については、計画的な取得を指導します。

(ウ) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において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) 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の取得促進

を図ります。

(イ) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

(ウ) 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。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用した休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※ 令和7年度に、年次休暇の取得日数を平均15日以上とすることを目標とします。

(6) その他の次世代育成支援対策

ア 子育てに関する地域貢献活動

(ア) 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、現在実施している社会科見学や職場体験学習の更なる充実と各地域における同様の活動へ積極的に参加するよう努めます。

(イ) 子どもを交通事故から守るため、交通事故防止についての綱紀肅正通知による呼びかけを実施するとともに、各種の出向時や防火パトロールの機会に交通事故予防を実践します。

(ウ) 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等への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもとふれあう機会の充実

職員が子どもや家族と参加できる行事について、積極的に参加を促し、子どもとふれあう機会の充実を図ります。

(7) 人事評価への反映

人事評価制度の本格導入に向けて、仕事と生活の調和推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのために執られた行動が、適切に評価されるような制度設計を目指します。