

# 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

## 1 目的

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」(平成27年法律第64号。以下「法」という。)が制定されました。

地方公務員としての立場とともに、子供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「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」(以下「本計画」という。)として定めました。

平成28年4月1日

海部消防組合  
消防長 住田 浩一

## 2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。なお平成32年(5年後)には検証し、実状に応じて見直しを図ることとします。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

海部消防組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本部署所連絡会議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

## 4 具体的な内容

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣政令(平成27年内閣府令第61号。)第2条に基づき、状況を把握し、改善すべき実状について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成に向けた取り組みを実施します。

### (1) 職場環境および職員の意識の改革について

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、また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、また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。

### (2) 職員の採用と人事異動における配慮

消防庁の示す「平成38年度までに女性吏員比率5%とする」ことを目標に、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組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ヤリング等をもとに、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。

(3) 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。

(4) 既存の諸制度の周知徹底

妊娠時の母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子供の出生時における父親の特別休暇制度、子供看護休暇制度等の既存の制度に関し、全職員への周知を徹底します。

(5) 子供の看護休暇の取得促進

子供の看護休暇の取得の妨げとなっている職場、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、看護休暇の取得を奨励します。

(6) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

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、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るものとします。

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。

(7) 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用等さまざまな可能性を検討します。