

津山圏域消防組合特定事業主行動計画

平成28年12月1日

I 総論

1 目的

この行動計画は、平成27年9月に、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「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）が成立したため、その第15条の規定に基づいて計画的かつ着実に施策を推進することを目的とします。

2 計画期間

平成28年12月1日から平成33年3月31日までの計画期間とします。

3 計画対象職員

この計画は、消防長が任命する職員を対象とします。

4 計画の推進体制

(1) 行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための体制の整備

総務課長等を構成員とした津山圏域消防組合特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、計画の推進を図ります。

(2) 職員に対する情報提供の実施

メール等を活用し、職員に対し、子育て支援制度の周知を行います。

(3) 職員からの相談に対応するための体制の整備

仕事と子育ての両立などについて、女性職員が仕事をしていく上で適切な援助や助言を得ることができるメンター制度の導入や相談を行う窓口を設置し、利用促進を図ります。

(4) 職員に対する啓発・研修の実施

職員研修において、仕事と子育ての両立についての啓発や女性職員のキャリア形成支援を行います。また、所属長に対し、子育て支援制度等について周知を徹底します。

(5) 行動計画の結果の公表及び見直し等の検討

この行動計画の実施結果について、毎年、公表を行います。また、分析・評価を行い、必要に応じて随時、行動計画の見直しを行います。

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母子の健康を適切に確保するため、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置について、適切な情報提供を行います。

- ① メール等で、子育てについての各種制度や支援措置の情報を提供します。
- ② 仕事と子育ての両立のために、休暇制度等に関する相談や質問について対応する窓口の利用促進を図ります。

イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。

- ① 妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮し、事務処理体制の見直しを行います。
- ② メール等で、妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮すべき事項について周知します。

(2) 男性職員の子育て休暇等の取得促進

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にし、また、出産後の妻をサポートするため、子どもの出生時における男性職員の育児参加休暇等の取得を促進します。

- ① メール等で、職員の妻が出産する場合の休暇制度等について周知します。
- ② 所属長から積極的な働きかけを行い、男性職員の育児参加休暇（年5日）の計画的取得を促します。
- ③ 所属長が率先して、育児参加休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等について、いつでも必要な情報が得られる環境を整備します。特に男性職員に対しては、積極的に育児休業等の制度の情報提供を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

- ① メール等で、育児休業等に関する給与の取り扱いや育児休業中の経済的支援措置などについての情報を提供します。
- ② 育児短時間勤務制度等多様な制度について周知を図るとともに、男性職員にとって育児休業が取得しやすいよう制度を周知します。
- ③ 男性職員が育児休業等をするに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに啓発を図ります。

【目標：平成32年度】

男性職員の育児休業等の取得率10%を目指します。

イ 職員が育児休業から不安を抱くことなく職場復帰ができるよう、職場の業務情報

等に触れることのできる環境を整えます。また、職場復帰後は個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、円滑な職場復帰を図ります。

- ① 職場復帰に向けて必要な、業務に関する情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。
- ② 円滑な職場復帰を支援するため、子育てと仕事の両立などについて相談を行う窓口の利用促進を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

現状分析

○ 年間平均時間外勤務状況 (平成27年度) (時間)

	毎日勤務者	隔日勤務者	全職員平均
4月	7.9	9.7	9.4
5月	7.0	10.4	9.8
6月	6.8	9.3	8.9
7月	4.7	9.4	8.6
8月	7.2	8.2	8.0
9月	8.7	9.3	9.1
10月	7.1	9.6	9.1
11月	9.7	11.6	11.2
12月	5.5	8.7	8.1
1月	6.9	8.6	8.3
2月	6.1	9.8	9.2
3月	8.9	17.9	16.4
年間平均時間外勤務	86.5	122.5	116.5
月平均時間外勤務	7.2	10.2	9.7

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員の課題です。時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行い、仕事と子育ての両立のためだけでなく、仕事と家庭のよりよい調和を実現しやすい環境の整備に努めます。

- ① メール等で、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限等の制度や3歳未満の子の養育のための時間外勤務の免除の制度を周知します。
- ② 月60時間を超える時間外勤務の把握等、職員の勤務状況と健康状態の把握に努めます。
- ③ 定時に退庁するという職場の雰囲気づくりを行います。
- ④ 定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務処理体制の改善・見直しなどにより、早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

(5) 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの保育所（幼稚園）・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

- ① メール等で、家族の看護のための休暇等の制度を周知します。
- ② 学校行事や地域活動への参加など、職員が家庭や地域での役割を果たすことができるよう、年次休暇の計画的な取得について、所属長から働きかけを行います。
- ③ 休日に挟まれた日に会議や打ち合わせを控えるなどして、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

【目標：平成32年度】

年次休暇取得率35%を目指します。

(6) 人事評価を活用した取組み

効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する積極的な取組みについて評価することにより、ワークライフバランスについての職員の意識を一層高めます。

(7) 女性専用の施設の整備及び装備の改善

女性消防吏員の活躍の場を広げるために、女性専用トイレ、浴室、仮眠室等の施設整備を計画的に推進します。

また、女性職員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設などの設置に努めます。
- ② 子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技を持っている職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

3 女性の活躍促進に向けた取組に関する事項

(1) 現状分析

○ 職員に占める女性職員の割合（平成28年4月1日） (人)

	全 体	毎日勤務者	交代制勤務者
女性職員数 (A)	7	2	5
全職員数 (B)	212	44	168
割合 (%) (A/B)	3.3	4.5	2.9

○ 過去10年間の採用試験応募者における女性の割合

(平成18年～平成27年)

(人)

	応募者総数 (A)	女性応募者数 (B)	女性合格者数	割合 (%) (B/A)
平成18年	89	3	0	3.4
平成19年	45	1	0	2.2
平成20年	42	1	0	2.4
平成21年	67	3	0	4.5
平成22年	218 (87)	11 (3)	0 (1)	4.6
平成23年	89	2	0	2.2
平成24年	77	3	2	3.9
平成25年	128	5	1	3.9
平成26年	96	4	1	4.2
平成27年	58	1	0	1.7

※平成22年採用試験において () は、二次募集による応募者数。

割合については、一次、二次両方を合わせた数による。

○ 管理職に占める女性職員の割合 (平成28年4月1日)

(人)

	全 体	消防監以上	消防司令長	消防司令	(参)司令補
女性管理職数 (A)	0	0	0	0	2
管理職数 (B)	45	6	15	24	—
割合 (%) (A/B)	0	0	0	0	—

(2) 具体的な取り組み

ア 採用試験における女性受験者を増加させるため、大学や高校に対して就職説明会等を通じて、消防について積極的にPRします。

イ 女性が活躍できる職場づくりを推進するため、職員の育児参加に理解のある上司を養成します。

① 各種研修等のプログラムに、職員の育児参加に理解のある上司養成のための内容を盛り込み、所属長が実践することができるよう支援します。

ウ 女性が活躍できる組織づくりを行い、子育てをする職員の活躍推進を図ります。

① 女性職員及び男性職員の育児休業の取得がキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。

② 性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大を図ります。また、女性職員の管理職への積極的な登用を進めます。

③ 女性職員のキャリア形成支援と意欲の向上を図るための研修を行います。

【目標：将来的に】

総消防職員に占める女性職員の割合について、5%を目指します。