

「次世代育成支援対策推進法」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

令和2年4月1日策定

大垣消防組合

## I はじめに・・・

「子育ては夫婦で協力する」、「女性が働きやすい環境をつくる」などといった時代の流れ、社会環境、人々のニーズの変化とともに、我が国では次のような施策がとられました。

初めに平成 15 年 7 月、急速な少子化の進行などを踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に社会全体で取り組むために「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が施行されました。

続いて、平成 19 年 12 月、我が国の社会は人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実であることから、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されました。

その後、平成 27 年 9 月、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化、その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現に一層重要となっていることに鑑み、「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」）が施行されました。

このように目指す社会の実現のために法令等が整備される中、地方公共団体は、「次世代法」と「女性活躍推進法」において特定事業主と定められ、目標値や取組内容などを記載した「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられています。

本消防組合としては、「次世代法」と「女性活躍推進法」に基づいて、事業主行動計画をそれぞれ策定していましたが、両法の目的や基本的な考え方には共通する部分が多々あり、個別で計画を作成するより、計画を統合し推進する方がより合理的かつ効果的であると考えました。加えて、「次世代法」に基づく特定事業主行動計画（第 2 次）の終了時期と、女性活躍推進法の一部改正（令和元年法律第 24 号）の時期が重なったことも契機となり、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画が計画期間中ではありますが、この時期に次世代育成と女性活躍の両法の視点から、仕事と生活（子育て）の両立、女性が働きやすく、活躍できる職場環境をつくるために新たにこの特定事業主行動計画を策定することとします。

また、この計画の策定により、職員間で職員一人ひとりの家庭環境が異なることを理解し合い、職場全体で助け合える環境を目指します。

## II 計画期間

次世代法は10年間の時限立法として平成17年から施行、平成26年に10年間延長され令和6年度末までの計画となり、一方、女性活躍推進法も同じく10年間の時限立法であり、平成28年度から令和7年度末までの計画となっています。

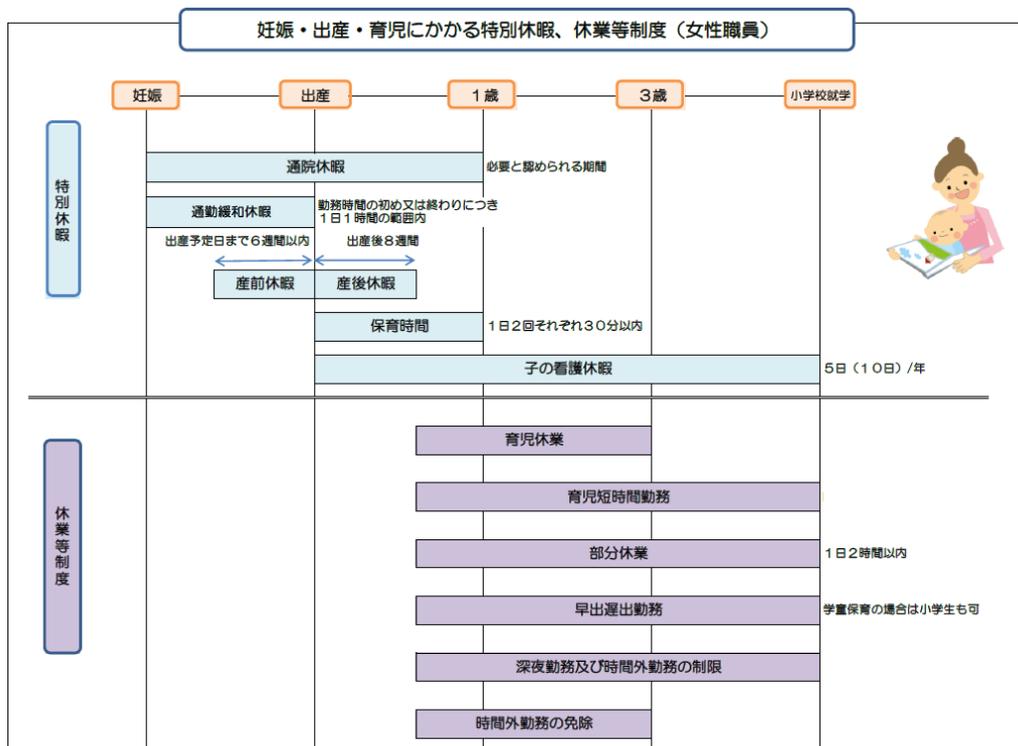
このことを踏まえ、この計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までとします。

## III 具体的な取組内容

### I 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中や出産後の職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務の制限、健康診査及び保健指導のため休暇、通勤緩和休暇、出産費用の給付等の経済的支援などの制度を十分周知し、適切に利用できる環境をつくります。

休暇の種類／通院休暇、通勤緩和休暇、産前・産後休暇、保育時間、子の看護休暇  
 その他制度／育児休業、育児短時間勤務、部分休業、早出遅出勤務、深夜勤務及び時間外勤務の制限、時間外勤務の免除  
 経済的支援／出産費（共済組合）、扶養手当、児童手当、出産祝金（職員等共済会）  
 育児休業手当金、育児休業期間中の共済保険料掛金の免除



※ 大垣市子育てハンドブックから抜粋

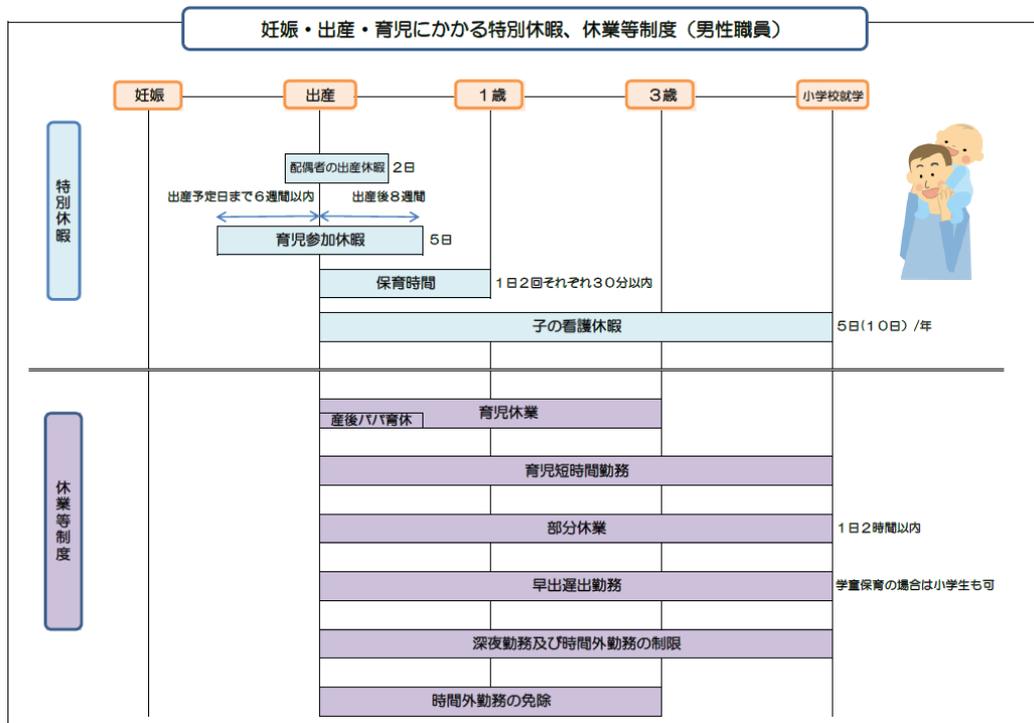
## 2 人事異動等における配慮

子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、育児休業から復職した女性職員に対して、育児などの状況を考慮した人事異動等について配慮します。また、子どもの急な病気などにも対応できるように業務分担についても考慮します。

## 3 男性職員の子育て目的の休暇等の取得の推進

職員の育児への参加を促進するため、休暇取得を積極的に働きかけるとともに、職場全体としてもそれを理解して支援し、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

休暇の種類／配偶者の出産休暇、育児参加休暇、保育時間、子の看護休暇  
 その他制度／育児休業（産後パパ育休）、部分休業、早出遅出勤務、深夜勤務及び時間外勤務の制限、時間外勤務の免除



## 4 育児休業等を取得しやすい職場環境

職員から育児休業等の取得を希望する申し出があった場合、所属長は業務に支障がでないように人員配置や業務分担を見直すなどして、職員が安心して育児休業等を取得できるように調整します。一方、育児休業等の取得を希望する職員にあっては、職場環境が早期に整えられるよう速やかにその旨を所属長に伝えることとします。

また、所属長は、育児休業等を取得中の職員に対して、配布物の送付や周囲の職員からの連絡事項など情報提供を行い、職場復帰に向けた支援に努めるとともに、職場との断絶感や復職への不安等を感じることなくスムーズに復職できるような雰囲気づくりに努めます。

- ・出産を控えている全ての男女に対し、所属長又は人事担当部局による面談を行い、各種両立支援制度活用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱う。
- ・男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

## 5 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の意識改革が最重要課題です。職員間に「時間外勤務」というものは、本来、公務のため臨時又は緊急に必要な場合に行われるものという認識を深めます。

管理的な職にある者は、緊急の用務を除き、勤務時間終了間際や非番日などに仕事を命じないことを徹底するとともに、事業の内容、廃止、業務分担などの見直しを適宜行うように努めます。このような意識改革により、時間外勤務が縮減し、職員が健やかに家庭で過ごす時間が増え、仕事と生活が両立できる環境を目指します。

- ・人事異動のタイミングに合わせて消防長から全職員向けのメッセージを発信する。
- ・毎週水曜日の定時退庁の実施、徹底する。
- ・管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。
- ・ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。
- ・各所属において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ・十分な休養を確保するため休憩時間や仮眠時間に仕事を持ち越さない。

## 6 年次有給休暇の取得

所属長は、職場内のコミュニケーションを図り、職場全体で年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。また、年次有給休暇取得による人員の不足については、所属間や職員間で協力して人員確保に努めます。

## IV その他の取組

### 1 女性職員の職域

法令により、女性一般の就業が制限される業務（重量物及び有毒ガス）を除くほか、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性職員の意欲と適性に応じた人事配置に努めます。また、将来の女性管理職への積極的な登用に向け、積極的に研修等へ出向させ、女性吏員のキャリア形成を支援します。

- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介等により、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- ・各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・女性職員のみを対象とする研修（市町村研修センター・消防大学校・その他）への派遣を行う。
- ・子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう実施日の変更など柔軟な運用を行う。

### 2 施設・装備の改善

現在、消防署所の庁舎の建て替えを順に行っているところですが、消防署内に女性が当直できる設備（トイレ、風呂、仮眠室など）を設置する際は、女性職員の意見や要望を十分に聴きながら進めます。また、消防活動における装備についても軽量化等の検討を進めます。

### 3 セクシュアル・ハラスメント防止体制の整備

ハラスメントは、被害者だけではなく、被害者の家族、職場環境の悪化、職員のモチベーションの低下、人的損失など多くの悪影響をもたらすため、ハラスメントは決して許さないという方針のもと、さらにハラスメント防止策を講じます。

また、この次世代法と女性活躍推進法に関していえば、職場における固定的な性別役割分担の意識が、両立支援制度の利用に向けた障害壁、セクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントなど、女性に対するハラスメントの背景にもなりやすいため、そのような職員の意識改革を図りながら、ハラスメントを発生させない職場環境をつくっていきます。

- ・ハラスメントに関する要綱やマニュアルなどの策定及び見直しを行う。
- ・相談員に相談しやすい、また、通報窓口に通報しやすい環境をつくる。
- ・ハラスメントに関する研修（市町村研修センター）への派遣や本部研修などを行う。
- ・ハラスメントを許すことなく、慎重、公平かつ厳正に対処する。

## V 数値等の把握、目標設定 (目)、公表 (公)

次世代法第8条第6項、女性活躍推進法19条第6項及び第21条を兼ねて、次の数値を把握し、ホームページで公表します。これらの数値を用いて、職場の状況を把握するとともに改善すべき事情の分析を行います。

### 1 職員の採用等に関すること

- ① 受験者数のうち、女性の割合を5%以上にする。
- ② 採用した職員に占める女性の割合を8.5%以上にする。
- ③ 職員に占める女性職員を8人以上にする。
- ④ 職員の男女比率と係長職以上の男女比率を同程度にする。
- ⑤ 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員の割合（「以下「離職率」）の男女差異と、離職率の年齢区分別（5歳ごと）の男女別の割合を把握する。

### 2 時間外勤務に関すること

- ① 管理職員以外の1人当たりの平均超過勤務時間を毎月10時間以下にする。（消防本部と署所を区分する。）
- ② 管理職員以外のうち超過勤務時間が1月につき「45時間」、1年につき「360時間」を超える職員を把握する。
- ③ 管理職員1人当たりの正規時間以外の平均勤務時間を把握する。（消防本部と署所を区分する。）

### 3 休暇の取得、休業制度等に関すること

- ① 職員の男女別育児休業取得率と取得期間の分布状況を把握する。
- ② 男性職員の育児休業の取得割合を5.5%以上にする。
- ③ 男性職員の配偶者出産休暇（2日間）又は育児参加のための休暇（5日間）の取得率を80%以上にする。取得合計日数の分布状況を把握する。
- ④ 職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を5日以上にする。平均取得日数を把握する。（消防本部と署所を区分する。）
- ⑤ 年次有給休暇取得日数が5日未満の職員を把握する。