

春日・大野城・那珂川消防組合 特定事業主行動計画（第2期計画）

～女性職員の更なる活躍と働き方改革の推進に向けて～

令和3年8月 改訂版

1 はじめに

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、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を図るため、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」を制定し、次世代育成支援対策推進を迅速かつ重点的に推進しています。

また、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図るため、「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。）」を制定し、女性の職業生活における活躍についても推進しています。

当消防組合では、これら2つの法律に基づき、平成29年に「春日・大野城・那珂川消防組合特定事業主行動計画（以下「第1期計画」という。）」を策定し、女性職員の更なる活躍とワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取組を進めているところです。

そのような中、この度第1期計画の計画期間が、令和3年3月をもって満了することから、「春日・大野城・那珂川消防組合特定事業主行動計画（第2期計画）」（以下「第2期計画」という。）を新たに策定することとなりました。第2期計画では、第1期計画の目標値や取組を見直しつつ、第1期計画の目的である「仕事と私生活の両立支援を見据えたワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、男性・女性を問わず働きやすく、活躍できるような職場環境を整備すること」に加え「職員一人ひとりが、いきいきとやりがいを持ち、また、お互いの事情を理解し、尊重しあえる気持ちを持って充実した職業生活と家庭生活双方を送ることができる職場環境の形成」を実現させるため引き続き取組を進めていきます。

2 計画期間

第2期計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。ただし、次世代法の期限は令和6年度まで、女性活躍推進法の期限は令和7年度までの時限立法となっていることから、次世代法に関する事項については、法の期限である令和6年度までに目標達成に向けた取組を実施いたします。

3 計画の推進体制

組織全体で継続的に次世代育成支援推進及び女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について協議を行うこととします。

4 第1期計画の取組状況

(1) 働き方改革を推進するための取組について

数値目標：令和2年度までに年次有給休暇取得日数が12日未満の職員を0%にする。

	12日未満			10日未満【参考】		
	日勤	隔勤	全体	日勤	隔勤	全体
平成29年度	35.7%	13.7%	16.8%	17.9%	8.3%	9.7%
平成30年度	6.3%	6.1%	6.1%	3.1%	2.4%	2.6%
令和元年度	6.3%	3.0%	3.5%	0%	0.6%	0.5%
令和2年度	0%	1.8%	1.5%	0%	0.6%	0.5%



- ・数値目標を達成していないものの、年次有給休暇取得日数12日未満である職員の割合は、年々減少しており、取組自体は浸透しているといえる。
- ・目標達成のためには、組織全体で取り組むことはもちろんのこと、個人や係内で調整を行い、具体的な取組を行う必要がある。

(2) 子育てを積極的に行うことができる環境づくりのための取組について

数値目標：令和2年度までに男性職員の妻の出産に係る休暇取得率を100%にする。

	出産休暇取得率
平成29年度	100%
平成30年度	100%
令和元年度	100%
令和2年度	100%



- ・男性職員の妻の出産休暇取得率については、平成29年度以降、毎年度数値目標を達成している状況を踏まえると、男性職員が子育てを行うことができる環境づくりができているといえる。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進のための取組について

① **数値目標**：令和8年度までに女性職員の割合を5%以上にする。

	消防職員			消防吏員【参考】		
	全体	うち女性	女性割合	全体	うち女性	女性割合
平成29年度	203人	6人	3.0%	202人	5人	2.5%
平成30年度	206人	8人	3.9%	205人	7人	3.4%
令和元年度	209人	8人	3.8%	208人	7人	3.4%
令和2年度	210人	8人	3.8%	209人	7人	3.3%



- ・平成30年度に女性職員を2名採用しており、消防職員に占める女性職員の割合（令和2年度時点）は3.8%となっている。
- ・目標達成（職員採用）のためには、優秀な人材に多く受験してもらう必要があることから、当消防本部の広報を幅広く行っていく必要がある。

- ② **数値目標**：令和8年度までに採用試験における女性受験者の割合を10%以上にする。

	1次試験受験者		
	男性	女性	女性割合
平成29年度	97名	4名	4.0%
平成30年度	122名	3名	2.5%
令和元年度	153名	1名	0.7%
令和2年度	138名	5名	3.6%



- ・平成29年度以降毎年、女性向け職員採用試験案内ポスターを作成し、管内の学校等に配布を実施。また、令和元年度（令和2年2月実施）、女子学生等を対象とした職業説明会（ワンデイ・インターンシップ）に初出展を行い、当消防本部の職員採用広報の活動を実施。
- ・平成29年度から令和元年度までは女性受験者の割合は年々減少していたが、令和2年度には増加に転じた。
- ・目標達成のためには、今後はSNS等を積極的に活用し、当消防本部の広報活動を多岐にわたり実施していく必要がある。

5 第2期計画の具体的な取組内容

第1期計画の取組状況を踏まえ、第2期計画では、更なる実効性の向上が図られるように見直しを行い、次のとおり取組を行うこととします。

(1) 働き方改革を推進するための取組（次世代法関係）

① 時間外勤務の縮減

ア 所属長が取り組むこと

- 事務の簡素化・効率化を図り、業務体制や業務配分の適正な見直しを行い、業務の平準化を行う。
- 毎週水曜日に定めるNO残業デーを職員に意識定着させる。なお、水曜日の定時退庁が困難な場合は、実情に応じて別の日を定時退庁日とする等、少なくとも週に1回は定時退庁できる職場環境をつくる。

イ 総務課が取り組むこと

- NO残業デーに館内放送、電話連絡又は巡回により、定時退庁を促す。

② 休暇取得の促進

ア 所属長が取り組むこと

- 所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、自ら率先して取得するなど、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。
- 職員が毎月最低1日を目安に休暇を取得できるように、計画的な取得促進に努める。
- 毎日勤務者については、年末年始、ゴールデンウィーク、土日、休日等に、年次有給休暇の取得を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。
- 交替制勤務者については、最低人員を考慮し、できる限り休暇の取得を促進する。

イ 総務課が取り組むこと

- 職員に対し、定期的に休暇の取得促進のための啓発を行う。
- 新規採用者研修時に各種休暇制度について説明を行う。

ウ 全職員で取り組むこと

- 所属職員間で業務を相互にサポートし、計画的に休暇が取得できるように協力する。
- 子どもの夏、冬、春休み等に合わせて連続した休暇を取得する。

③ 不妊治療と仕事の両立支援

所属長が取り組むこと

- 不妊治療を希望する職員が、年次有給休暇の取得等により、治療を受けやすい職場環境を整備する。

【数値目標】

◎ 令和6年度までに年次有給休暇取得日数が12日未満の職員を0%にする。

【参考】

令和2年度年次有給休暇取得日数12日未満の職員 1.5%

(2) 子育てを積極的に行うことができる環境づくりのための取組（次世代法・女性活躍推進法一体関係）

① 妊娠中及び出産後における配慮

ア 所属長が取り組むこと

- 職員から妊娠している（配偶者が妊娠している）ことの報告を受けた場合には、母体保護の観点から、必要に応じ業務分担の見直しを行う。
- 妊娠中及び出産後1年未満の女性職員に対しては、原則として時間外勤務（非常招集を含む。）を命じないこととする。

イ 総務課が取り組むこと

- 職員から妊娠していることの報告を受けた場合には、当該職員に対し、育児休業等に関する制度や手続について、個別に説明を行う。

ウ 全職員で取り組むこと

- 妊娠している職員や配偶者が妊娠している職員をサポートし、育児休業等に関する制度が取得しやすい雰囲気を作る。

② 妻の産前・産後期間中における男性職員の育児参加の促進

ア 所属長が取り組むこと

- 父親となる全ての男性職員が目的に応じて「配偶者出産休暇」を有効に活用できるように促進する。
- 父親となった男性職員が養育のため「男性職員の育児参加休暇」を有効に取得できるように環境づくりを行い、取得を促進する。

イ 総務課が取り組むこと

- 必要に応じ職員に対し、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇等の各種休暇制度の説明を行う。

③ 育児休業等を取得しやすい環境整備等

ア 所属長が取り組むこと

- 育児休業等を取得する職員の業務が、必要に応じて周囲の職員によっても処理できるよう日頃から業務に関する情報の共有化を推進するとともに、育児休業等を取得した職員の業務が円滑に処理されるよう業務分担の見直しを行う。
- 男性職員も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等を行い、男性職員の希望を十分に尊重した上でこれらの取得を促進する。特に、配偶者が就労している男性職員については、配偶者が育児休業を終えて職場復帰する際など、育児休業の取得を積極的に促進する。
- 日頃から職員とのコミュニケーションを図り、育児休業等の利用について、職員が相談しやすい職場環境づくりに努める。

イ 総務課が取り組むこと

- 必要に応じ職員に対し、育児休業の説明を行う。

ウ その他の取組

- 子を養育する職員で非常招集に応じられない恐れのある者は、あらかじめ所属長と面談を行い、任命権者は、その内容により非常招集を免除する等の必要な措置を講じるよう努める。

④ 育児休業からの復帰支援

ア 所属長が取り組むこと

- 育児休業を取得した職員の復帰に際して、必要に応じて業務分担の見直しを行うなど、職員が円滑に職場復帰できるよう配慮する。

イ 総務課が取り組むこと

- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のために個別相談や質問に対応し、その支援に努める。

ウ 全職員で取り組むこと

- 育児休業から復帰した職員が業務に慣れるまでサポートを行う。

⑤ 子の看護休暇の取得促進

所属長が取り組むこと

- 全ての職員が子の看護休暇を取得しやすい環境を整備する。

【数値目標】

◎ 令和6年度までに男性職員の育児参加休暇率を50%以上にする。

【参考】

令和2年度男性職員の育児参加休暇取得率 46.2%

(3) 女性の職業生活における活躍の推進のための取組（女性活躍推進法関係）

① 採用試験における女性受験者の確保

総務課が取り組むこと

- 総務省消防庁、大学、高等学校、専門学校、企業等が実施している就職説明会や官庁自治体説明会等に積極的に参加し、消防における女性職員の活躍についてPRする。
- 活躍する女性職員をPRするため、ホームページ、SNS等を活用した広報活動を実施する。

② 女性職員の職域拡大

消防本部が取り組むこと

- 女性職員がライフイベント（結婚、出産、子育て等）を経験した後も仕事や昇進に対する意欲を高めるため、ライフイベントを迎える前の若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう多様な職務機会を付与する。
- 女性職員のキャリア形成のため、消防大学校や消防学校をはじめとする各種研修会等への参加を推進するとともに、計画的な人事ローテーションを実施し、多様なポストに積極的に配置する。

③ その他の取組

■ セクシュアルハラスメント等の対策整備

所属長は、セクシュアルハラスメント等の防止に向けて、良好な職場環境の確保に努める。また、総務課において相談等の窓口について周知を行う。

■ 施設及び装備の改善

庁舎において、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する。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る。

■ 女性の活躍情報の「見える化」の推進

女性の職業選択に資する情報についてホームページを活用し、公表する。

■ 状況の把握

所属長は、必要に応じて女性職員と面談を行い、取組効果及び行動計画の浸透状況の把握に努め、環境改善を図る。

【数値目標】

◎ 令和7年度までに女性職員の割合を5%以上にする。

【参考】

令和3年度女性職員割合 4.2%

◎ 令和7年度までに採用試験における女性受験者の割合を5%以上にする。

【参考】

令和2年度女性受験者割合 3.6%