

印西地区消防組合 特定事業主行動計画



(平成28年4月)



印西地区消防組合
管理者・消防長

目次

I 総論	- 1 -
1 目的	- 1 -
2 計画期間	- 1 -
3 実施体制	- 1 -
II 具体的な内容	- 2 -
1 職員の勤務環境の整備に関する事項	- 2 -
（1）既存各種制度の周知	- 2 -
（2）妊娠中及び出産後における配慮	- 2 -
（3）男性の子育て目的の休暇等の取得促進	- 2 -
（4）育児休業等を取得しやすい環境づくり環境の整備	- 3 -
（5）超過勤務の縮減	- 3 -
（6）休暇の取得の促進	- 3 -
（7）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための 取組み	- 4 -
（8）人事評価への反映	- 4 -
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	- 5 -
（1）子育てバリアフリー	- 5 -
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動	- 5 -
（3）子どもの体験活動等の支援	- 5 -
3 女性職員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	- 6 -
（1）内閣府令第2条に基づく状況把握（過去2年間）	- 6 -
（2）状況把握の結果に基づく目標	- 7 -

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立し、当組合でも10年間の計画期間として「印西地区消防組合特定事業主行動計画」を策定しました。

しかし、依然として出産や育児のためにやむを得ず離職する女性や、男性の育児への参画は諸外国に比べて遅れています。

そのため、仕事と子育ての二者択一が迫られるような状況を解消し、男女がともに仕事と子育てが両立できる職場環境の改善や充実が求められているとして、改正次世代育成支援対策推進法の期限が、平成37年3月31日まで延長されました。

こうした状況を踏まえ、当組合では、これまでの計画を見直し、新たに「印西地区消防組合特定事業主行動計画」を策定しました。

つきましては、再度、職員一人一人が本計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代を担う子どもたちの健やかな誕生と、その育成の必要性を認識し、お互いに助け合い支え合う職場づくりに取り組みましょう。

また、本計画には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づく、印西地区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も含む計画であります。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成37年度までの時限法ですが、本計画は、平成28年から平成33年3月31日までの5年間の計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

3 実施体制

行動計画の実施状況は、当組合の人事部門の担当者等が定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 既存各種制度の周知

育児休業、休暇・共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、共済組合からの共済だよりの配付等により周知する。

共済組合HP (<http://www.c-scskyousai.or.jp/>)

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

子どもを産み育てることは、女性にとっても、男性にとっても等しく重要なことです。

特に当組合は、女性と男性の比率が7人：238人（H27年度職員）と極端に女性職員の割合が少ないことから、妊娠中及び出産後における配慮を自ら申し出ることが困難な職場環境であると言わざるを得ないと考えます。

つきましては、全職員が子育ては性別を問わず重要であることを再度認識し、これを全うできるような職場環境づくりに最大限の努力をします。

また、職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、時間外勤務を命ずる際には、当該職員の健康状態に配慮する等、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、男性職員においても休暇制度等の積極的な活用を促します。

○目標

男性職員が、妻の出産する場合の特別休暇の取得率を100%とすることを目標とします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

○目標

女性職員が、育児休業の取得率を100%とすることを目標とします。

(5) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも困難なものとしします。

時間外勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いあり、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、一層の時間外勤務の縮減に努めます。

①ノ一残業デーの徹底

②業務の見直し

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属長は、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

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休暇の計画的取得等、年次休暇の取得促進を図ります。

○目標

年次休暇の取得日数を、平成32年度までに平均15日を目標とします。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、週休日等と前後の日を組み合わせた休暇の取得、夏期・冬期における年次休暇の連続取得等により、連続休暇の取得促進を図ります。

このため、休日等に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日以内。対象となる子どもが2人以上いる場合は10日。）や年次休暇を活用して休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

（7）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発に努めます。

② ハラスメント防止のための意識啓発に努めます。

（8）人事評価への反映

仕事と生活の調和の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に向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。



2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を推進していきます。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁・来署出来るよう、親切的な応接対応を心がけ、ソフト面でのバリアフリーを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する学習会、職場見学、体験等の行事において、職員が専門分野を活かした指導に協力します。



3 女性職員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

(1) 内閣府令第2条に基づく状況把握（過去2年間）

① 女性職員の採用割合（必須項目）

年度	職員数	女性職員数	割合
H26	8人	1人	12.50%
H27	10人	0人	0.00%

② 継続勤務年数の男女差（必須項目）

H27	職員数	平均継続勤務年数
男性職員	238人	20年7月
女性職員	7人	5年6月

※平成28年3月31日基準

③ 超過勤務の状況（必須項目）

（本部及び時間外手当が支給されない職員を除く。）

年度	全体	女性職員	差
H26	48.3時間	37.4時間	▲10.9時間

※休日勤務及び夜間勤務を除く時間外勤務手当が支給された
年間平均時間

④ 管理職の女性割合（必須項目）

以下⑤のとおり0%

⑤ 各役職段階の職員の女性割合（必須項目）

級	職員数	女性職員数	割合
1	25人	1人	4.0%
2	25人	4人	16.0%
3	42人	1人	2.4%
4	59人	1人	1.7%
5	36人		
6	43人		
7	9人		
8	6人		
合計	245人	7人	

⑥ 男女別の育休取得率・平均取得期間（必須項目）

年度	職員数	取得者	取得率
H 2 6	2 4 2 人	0 人	0 %

⑦ 男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数（必須項目）

年度	職員数	取得職員数	休暇取得率
H 2 6	2 3 5 人	1 0 人	4 . 3 %
	取得日数		平均取得日数
	2 3 . 5 日		2 . 4 日

⑧ 採用試験受験者の女性割合

年度	受験者数	女性受験者数	割合
H 2 6	5 0 人	1 人	2 . 0 %
H 2 7	7 1 人	2 人	2 . 8 %

⑨ 職員の女性割合

年度	職員数	女性職員数	割合
H 2 6	2 4 2 人	7 人	2 . 8 9 %
H 2 7	2 4 5 人	7 人	2 . 8 6 %

（２）状況把握の結果に基づく目標

- ① 3（１）⑤の結果により、女性職員の継続勤務年数（3（１）②継続勤務年数の男女差参照）が短いことから、現在は5級以上の女性職員が在職していません。よって、消防組織における女性職員の活躍の推進を図り、消防組織の強化に努めます。

○目標

平成38年度までに、係長相当職（4級）以上の女性職員の割合を、2.0%以上にする。

- ② 3（1）⑧の結果により、採用試験受験者の女性割合が、2％台と低いことから、3（1）①女性職員の採用割合のとおり、女性職員の採用がない年度もあります。
しかし、職員の採用については、性別での採用枠を設けず、性別に関係なく優秀な職員を採用していく必要があると考えます。
よって、優秀な女性職員を多く採用するために、女性採用枠を設けるのではなく、積極的なPR活動を推進し、女性受験者の増加に努めます。

○目標

平成38年度までに、採用試験受験者の女性割合を、3.0％以上にする。

- ③ 3（1）⑨の結果により、職員の女性割合が、2％台と低く、本計画を推進するためにも、女性職員の増員が不可欠であります。

○目標

平成38年度までに、職員における女性職員の割合を、3.2％以上にする。
なお、最終的には、総務省消防庁で定めた共通目標である5.0％以上とする。