

西はりま消防組合 特定事業主行動計画

西はりま消防組合管理者
西はりま消防組合議会議長
西はりま消防組合代表監査委員
西はりま消防組合公平委員会
西はりま消防本部消防長

令和3年4月

第1 総論

1 目的

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「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、女性職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を尊重した上で、当該職員が組織において能力を十分に発揮し、生き生きと活躍できる環境とすることを目指して、西はりま消防組合における女性職員の活躍の推進に関する計画を推進するために本行動計画を策定するものとする。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画との関係については、本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とする女性職員の活躍のための計画であり、次世代育成支援対策推進法に基づき策定された特定事業主行動計画は、職員の仕事と家庭の両立を図るために必要な環境の整備等を進めることを目的としており、この二つの行動計画は、超過勤務の縮減や男性の育児休業の取得促進など取り組む課題が重複していることから、女性職員が、あらゆる部署で継続的に活躍するためには仕事と家庭の両立が前提となるため、本計画との整合性を図りながら推進するものとする。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画の対象職員

本計画は、西はりま消防組合職員（数値目標の検証等を行う観点から再任用短時間勤務職員及び臨時職員を除く。）を対象とします。

4 行動の推進体制

この計画に掲げる女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実効性のあるものとするため、次のとおり推進体制を整備する。

(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

本計画の進捗状況を年度ごとに点検及び評価し、計画の進行管理を行う。

(2) 職員に対する情報提供

制度に関する啓発資料の配布など、職員に対して積極的に情報提供を行う。

(3) 職員からの相談体制の確立

女性職員の仕事と家庭の両立ができるように、また、男性職員が育児などの家庭生活に参画できるよう、相談体制を確立する。

第2 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び目標達成に向けた取組

女性職員のみならず全職員が働きやすい環境の整備と多様な人材の活躍による組織力の強化を実現する項目として、「消防吏員に占める女性消防吏員の割合」、「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合」について、数値目標を設定する。

「消防吏員に占める女性消防吏員の割合」については、実質的な女性消防吏員の活躍の場を確保するために、女性消防吏員の急激な増加による影響を考慮した上で、各世代間において偏りのないバランスの取れた人員構成が必要であること、また、女性消防吏員の意欲と配置実態を踏まえた上で、適材適所の配置が前提であることを前提として、長期間で女性消防吏員の割合を高めていくことを想定した数値目標とする。

【目標1】 消防吏員に占める女性消防吏員の割合について

令和8年度当初までに10人、令和13年度当初までに14人の女性消防吏員の採用を目標とする。

なお、消防士という職務の性質上、採用時においては女性枠といった特別な取扱いを行わず、真に男性と比較して優秀であると判断できる者を採用するものとする。

令和3年4月1日現在（4人）

【目標2】 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率について

令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合30%以上とする。

令和2年度実績（配偶者出産休暇 85.7%、育児参加のための休暇 6.7%）

第3 計画期間中に推進する取組

1 育休復帰前支援

育休休業中の職員を対象として、復帰後の働き方や両立に向けた配偶者等との育児・家事分担のあり方、両立のノウハウ、職務の状況等を説明・助言する支援を行う。

2 育休復帰後支援

未就学児を養育中の職員を対象として、ライフイベントの状況を踏まえた今後の仕事やキャリアと育児の両立に向けた心構え等を説明・助言する支援を行い、育児をしながらも積極的に仕事に取り組む意欲を喚起し、職員の中長期的なキャリア育成を支援する。

3 男性職員の育児参加促進

女性が自身の能力や意欲を発揮し、仕事と育児を両立していくには配偶者等と協力して子育てを行っていくことが重要であることから、男性職員の積極的な育児参加を支援する。

4 活躍する女性職員のPR

仕事と自己啓発、育児等を両立しながら活躍している職員をPRすることで、各職員が自らの生活と重ね合わせ、キャリア育成、ワークライフバランスのイメージをつかみやすくするとともに、採用案内などに活用し、女性受験者が具体的な活躍のイメージを描けるような採用広報を展開することにより、女性の受験促進を図る。

5 適材適所による任用管理等

職員一人ひとりの職務意欲や能力の向上につなげるため、人事評価制度を通じて、意欲・能力・適性に応じた人事配置を行うとともに、ハラスメントのない職場の実現及び女性職員のキャリア育成を支援する相談窓口として、消防本部総務課がこれを務める。

6 自己啓発の支援

働く意欲や能力の向上、職務に有用な資格の取得や講座の受講を支援し、業務に役立つ能力開発や視野を広げる増力開発を支援する。

7 超過勤務の縮減・年次休暇の取得促進

所属長は、職員の定時退庁の促進や適正な労働時間の管理などを行い、自ら率先して定時退庁に努める。

全ての職員は、常に勤務時間内で仕事を終える意識と計画性を持ち、身近な業務の見直しをはじめとする事務の効率化に努め、超過勤務を縮減する。

8 施設等の充実

より適材適所に女性職員を配置するために、本部・各消防署における女性職員の配置状況や施設状況を精査し、必要な整備を進める。

ただし、当該施設整備については、既存の施設を最大限に活用し、最初の経費で整備することとする。