

松阪地区広域消防組合 特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

松 阪 地 区 広 域 消 防 組 合

目 次

松阪地区広域消防組合特定事業主行動計画の策定にあたって	1
1. 職員の勤務環境の整備について	3
1) 妊娠中および出産後における配慮の徹底	3
2) 妻の妊娠中から出産時における父親の休暇取得の促進	4
3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	5
4) 超過勤務の縮減対策	6
5) 休暇の取得の促進	7
2. 女性の活躍推進に向けた取り組みについて	8
1) 安心して働きつづけることができる体制づくり	8
2) 男性職員の家庭生活への積極的な参加支援	8
3) 女性職員の採用とキャリアアップ支援	9
4) 女性職員の職域拡大と活躍支援	9
3. その他の次世代育成支援対策に関する取り組みについて	10
1) 子育てバリアフリー	10
2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動	10
3) 子どもとふれあう機会の充実	10
4. 非常勤職員の勤務環境の整備について	11
1) 出産育児・介護に関わる休暇等の制度の周知	11
2) 年次有給休暇の取得促進	11
資料	12

松阪地区広域消防組合特定事業主行動計画の策定にあたって

急速な少子化の進行等は、高齢者の割合を高めるなど、今後社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであります。このことから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ため、政府、地方公共団体、企業等が一体となった取り組みを進めるよう、平成 17 年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が 10 年間の時限立法として制定されました。本法律については、平成 26 年 4 月に延長され平成 27 年度から平成 37 年度までの 10 年間の時限立法となっています。

松阪地区広域消防組合においては、職員のニーズに即した次世代育成対策を計画的に推進するため、平成 17 年 4 月に前期、平成 22 年 3 月に後期の行動計画（松阪市の機関と連名）を定め、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりを進めてきたところです。

一方で、限られた人員で質の高いサービスを提供していくという厳しい職場環境にあって、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりは、重要な課題として継続して取り組みを進めていく必要があります。

また、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため平成 27 年 8 月に「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 10 年間の時限立法として成立しました。本法律においても次世代育成法同様に行動計画を策定し、男女を通じた働き方改革への取り組み、職業生活と家庭生活の両立に関する取り組みの更なる推進が求められています。

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画はともに、男女を通じた働きやすく、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す点では、同様の取り組みを行うものも多く、整合性を図る必要があります。このことより、これらの行動計画の内容を含めた新たな行動計画を策定するものです。

計画の期間

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、本計画は平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。なお、必要に応じ随時本計画の見直しを行うこととします。

この計画を進めるにあたって

この計画は、以下の4つの視点で取り組みます。

- 1. 職員の勤務環境の整備**
- 2. 女性の活躍推進に向けた取り組み**
- 3. 次世代育成支援対策に関する取り組み**
- 4. 非常勤職員の勤務環境の整備**

本計画の推進のため、次の措置を講じることとします。

- I 人事担当である総務課及び各所属長が中心となって推進します。
- II 管理職員の意識改革、組織風土の醸成を図ることが重要であるため、管理職員を中心に研修を行います。
- III 子育てや介護中の職員も含め、職場が一体となって積極的に本計画を推進します。
- IV 職員ニーズをできるだけ把握し、その結果をもとにその後の対策の実施や見直し等を図ります。

1. 職員の勤務環境の整備について

【現状】

出産、子育てに係る休暇・休業や介護休暇を取得しやすい環境整備は、階級（職位）・部署によって休暇・休業を取得しやすい環境に差がでると思われれます。また、消防職員の大多数が交替制勤務に服しており、その勤務の特殊性や人員確保の都合上、加えて、業務の中心、責任者としての立場上、休暇、休業取得が難しい職場であることが推測されます。年次有給休暇取得状況は過去5年間の平均取得日数は8.84日であり(資料1)、改訂前の行動計画目標（以下「目標」という）「10日以上」を下回っています。育児休業取得状況は、女性は100%ですが、勤務の特殊性から男性の取得実績はありません(資料2)。特別休暇の取得状況は、妻の出産休暇及び育児参加休暇について、制度の周知により取得が見られるようになりました(資料3)、介護に関する休暇については、過去、僅かに取得があった状況です。

時間外勤務の状況については、平成26年度より毎週水曜日と金曜日をノー残業デーとして、また、非番、週休日等においては健康管理面に配慮し、時間外削減の取り組みを進めています。時間外勤務時間数は総じて増加傾向です(資料4)。

【課題】

職員の意識や実際の休暇・休業の取得状況を踏まえ、継続して環境の整備に取り組んでいく必要があります。また、時間外勤務については、超過勤務の縮減の取り組みが求められます。

1) 妊娠中および出産後における配慮の徹底

【総務課】

- ・ 出産・育児に関する制度を掲載したパンフレットを作成し、出産を控えた職員に配布し、情報が必要な職員に、適切に提供できる体制をつくります。
- ・ 管理職に対してマタニティハラスメントに関する研修を実施し、周知徹底に取り組みます。
- ・ 所属長から職員の妊娠報告を受け次第、業務体制に支障が生じないように対応します。

【所属長】

- ・ 職員から妊娠の報告を受け次第、総務課へ報告し、業務分担等の協議を行い、対象職員への妊娠中及び出産後にかかる健康や安全面の配慮に努めてください。

【各職員】

- ・ 妊娠がわかったら、できるだけ早く所属長に報告してください。
- ・ 身体の不調等があった場合は、早めに申し出ましょう。

- ・周りの職員も体調に気づかしましょう。

2) 妻の妊娠中から出産時における父親の休暇取得の促進

【総務課】

- ・新たに父親となる職員が休暇等について理解や出生時に休暇を取りやすくなるような職場の雰囲気づくりを醸成するため、制度の周知を図ります。
- ・妻の出産休暇、育児参加休暇等の特別休暇に加え、年次有給休暇の取得促進を図ります。

【所属長】

- ・妊娠中から出産時における休暇の内容を理解するとともに、職員から休暇取得希望の報告を受けたら、その職員が休暇を取得できるよう配慮してください。

【各職員】

- ・休暇を取得する場合には所属長に報告し、所属、職場の同僚から休暇時の仕事のサポートが受けられるよう努めましょう。

《数値目標》

妻の出産休暇2日間の取得を100%とする。

3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【総務課】

- 全職員が育児及び介護・看護に関する休暇・休業の制度について、いつでも情報が取得できるような環境整備を整え、研修会等での周知に取り組みます。
- 長期の育児休業等を取得する職員が、職場離脱に対し不安を抱かないよう、休業中から復帰後まで、個別の質問や相談に応じます。また、職場復帰時には、円滑に復帰できるように、必要に応じてガイダンスや研修等を実施します。
- 長期の育児休業中における職員の業務を遂行することが困難と見込まれる場合は、松阪地区広域消防組合職員定数条例第3条の規定の適用を検討します。

【所属長】

- 女性職員はもとより男性職員を含めて、育児休業取得希望者が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めてください。
- 長期の育児休業等を取得する職員に対して、休業中、定期的に情報提供を行い、復帰時には、面談及び研修等を実施し、担当業務の最新情報や事務分担等を確認しながら、必要な知識を習得し、円滑に職場復帰できるよう必要な支援を行ってください。
- 育児休業等を取得する職員が、安心して育児休業等を取得し育児や介護に専念できるよう、休暇を取得する職員の業務内容の把握に努め、事務分担の変更等について、一人に偏ることなく職場全体でサポートする環境づくりに努めてください。

【各職員】

- 事前に休暇取得の計画を立て、職場の同僚から理解が得られるよう努めましょう。

《数値目標》

男性職員の育児休業取得率を5%以上とする。

管理職を対象とした特定事業主行動計画研修を年間2回以上実施する。

4) 超過勤務の縮減対策

【総務課】

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するため、原則毎週水曜日・金曜日をノー残業デーとして早期一斉退庁の徹底に取り組みます。
- ノー残業デーに時間外勤務をする場合には、時間外勤務をする必要性等を所属長に申し出ることを求めます。また、時間外勤務縮減のため全職員が意識をもって業務に取り組むよう指導します。
- 時間外勤務については、22 時以降の時間外勤務を原則禁止するとともに、22 時以降の時間外勤務が必要な場合には、翌日午前5時以降の朝型勤務を推奨します。
- 時間外勤務に関する次の情報を把握し、所属職員の時間外勤務の縮減意識の徹底を図ります。
 - *各課における毎月の時間外勤務の実績と昨年度実績との比較
 - *月 60 時間以上の時間外勤務を連続して行っている職員の時間外勤務実績
- 月 60 時間以上の時間外勤務をしている職員に対して、メンタルヘルスケアのサポートに取り組みます。
- 職場で共に働く部下職員のワーク・ライフ・バランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる管理職の育成（イクボスの推進）に取り組みます。

【所属長】

- ノー残業デーの周知はもとより、自ら率先して退庁するように心がけてください。
- ノー残業デーには時間外の勤務命令や会議を原則的に行わないように徹底してください。
- 会議、打合せについては、極力電子メール等を活用し、合理化を図ってください。
- 超過勤務を命ずる場合は、内容・必要性を検討し、交替制勤務者の健康面に配慮してください。
- 人事評価制度を適切に運用し、単純に勤務時間の長短で評価せず職員の業績と能力・態度の両面から評価してください。

【各職員】

- 職員自らも現状の業務で無駄はないか常に見直しましょう。
- 水曜日及び金曜日がノー残業デーであることを前提に、一週間の業務計画を作成し効率的な事務遂行に努めましょう。

《数値目標》

時間外勤務時間を平成 26 年度比で 5%以上削減する。

5) 休暇の取得の促進

【総務課】

- ・妊娠中の職員や子育てをする職員又は家族の介護をする職員に対する特別休暇の制度の周知、休暇取得の促進を図ります。

《妊娠中の職員》

- ・通勤の交通機関の混雑回避……1時間を超えない範囲内/日
- ・保健指導、健康診査……必要と認められる期間

《育児》

- ・生後1年に達しない子の授乳等……1日2回それぞれ30分以内
- ・小学校就学前の子の看護……5日/年
- ・妻の産前産後期間の小学校就学前の子の養育……5日/年

《介護》

- ・疾病、老齢等により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護…5日/年

【所属長】

- ・子育てをする職員が、子どもの保育園・学校等の行事や病気等で休暇を取得する、あるいは家族の介護等をする職員が休暇を取得することに抵抗を感じることはない職場風土の醸成に取り組んでください。
- ・年次有給休暇等の休暇取得が平均より少ない職員に対して、計画的な休暇取得ができるよう、職場全員が休暇取得計画を作成するなど、職場全体で休暇取得の促進に努めてください。

【各職員】

- ・業務スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次有給休暇が取得できるよう努めましょう。

《数値目標》

年次有給休暇の取得日数を10日以上とする。

2. 女性の活躍推進に向けた取り組みについて

【現状】

平成15年度に消防吏員として初の女性を採用以降、男女の差異なく採用募集を行っているものの過去5年間の女性の採用状況は、1人に止まっています(資料5)。出産、育児休業を機に退職した職員もありましたが、1名は初級幹部に昇格しており、将来的に更に上位階級への昇任あるいは管理職への昇格も予想されるところです。加えて、女性消防吏員に係る深夜業の規制が解除され、交替制勤務、すなわち、指令管制、救急隊、消防隊などの業務も可能となり、活躍の場が広がりとともに、消防を目指す女性の消防業務そのものに対する意識やモチベーションは高いと思われます。

【課題】

消防業務は、一定の隊員数で現場部隊活動を行うため、長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ずその欠けた1名を代替として補充しなければ部隊活動に支障を来たすという職務上の特殊性を有するため、消防力を継続的に維持できるような代替職員の確保等を検討する必要があります。

消防業務における女性消防吏員の意欲と適正に応じた人事配置、ローテーションに配慮するとともに、必要となる女性用施設の整備を推進する必要があります。

1) 安心して働きつづけることができる体制づくり

【総務課】

- ・子育てや介護に大きな支障が出ることのないように、各職場の現状を十分に把握し、安心して働きつづけることができる職場づくりに取り組むとともに、そのような個々の職員においても、必要に応じて異動等における配慮を行います。
- ・長期の休業中における職員の業務を遂行することが困難と見込まれる場合は、松阪地区広域消防組合職員定数条例第3条の規定の適用を検討します。

【所属長】

- ・災害発生時の緊急参集要員の免除など柔軟な対応に努めてください。

2) 男性職員の家庭生活への積極的な参加支援

【総務課】

- ・男性職員の家事や育児等の家庭生活への積極的な参加が、女性職員の家庭での負担を軽減し、仕事と家庭の両立にもつながります。男性を含む職場全体で仕事と家庭の両立支援への取り組みを進めます。

3) 女性職員の採用とキャリアアップ支援

【総務課】

- ・採用試験の募集要項等を男女の性別を問わず県内各学校等に送付し、案内しているところですが、更に応募者の増加に向けた積極的なPRに努めます。
- ・消防学校等、外部研修機関への派遣の機会を積極的に設けるなど、意識向上とキャリアアップを支援します。

《数値目標》

女性吏員比率(%)を2倍以上とする。

4) 女性職員の職域拡大と活躍支援

【総務課】

- ・女性職員が個々の強みを生かして業務ができるように、異動希望調書制度による本人の意向と人事評価結果を踏まえた客観的な能力の把握に努めます。また、その能力をフルに発揮できるよう、多様な活躍を推進し、適正を考慮した人員配置を行います。
- ・職場のハラスメント防止のため、研修の実施や相談ができる体制の仕組みなど、職場環境の整備に努めます。

【所属長】

- ・女性消防吏員の警防業務等への従事にあたっては、法令による就業制限の趣旨を踏まえつつ、合理的に解釈するとともに、妊娠等の際に母性保護の観点から行うべき配慮について、的確に対応を行ってください。
- ・女性の活躍推進について、所属職員に対して理解を深めるよう取組みを行うとともに、各隊の活動水準について一定レベルを確保し、各隊員が必要な能力を満たさなければならぬ点について、留意してください。

3. その他の次世代育成支援対策に関する取り組みについて

1) 子育てバリアフリー

- ・子どもを連れて来庁された住民の方に全職員が親切丁寧な対応に努め、ソフト面のバリアフリーの取り組みを推進していきます。

2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもが参加する地域の活動に消防職員が積極的に関与するよう促します。
- ・子どもに消防の業務等を知ってもらうため、地域からの依頼に応じて出前講座等を行います。
- ・子どもを交通事故から守る運動として、毎月11日の交通安全の日に消防職員が早朝街頭指導を行います。
- ・違反及び事故の多い若年層の職員に対する交通安全研修の充実を図り、交通安全の取り組みを徹底します。
- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への消防職員の積極的な参加を促します。

3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・親子等で参加できる消防の施設見学会等を企画し、消防の業務に理解を示す取り組みを行います。

4. 非常勤職員の勤務環境の整備について

1) 出産育児・介護に関わる休暇等の制度の周知

現在、第1種非常勤職員及び第2種非常勤職員に対しては、次の休暇（無給）が認められている。このことより、出産育児・介護に関わる休暇等の制度や手続きに関して周知を図り、仕事と子育て・介護の両立の支援を進めます。

- ・産前産後休暇
- ・育児時間
- ・母子保護通勤緩和
- ・子の看護休暇
- ・短期介護休暇
- ・育児休業
- ・部分休業
- ・介護休暇

2) 年次有給休暇の取得促進

【総務課】

- ・第1種非常勤職員及び第2種非常勤職員については、所属と連携し年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。
- ・第3種非常勤職員には年次有給休暇の制度がない状況であることから、年次有給休暇を付与できるよう制度の構築に取り組みます。

【所属長】

- ・計画的な休暇取得ができるよう、職場全員が休暇取得計画を作成するなど、職場全体で休暇取得の促進に努めてください。

【各職員】

- ・業務スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次有給休暇が取得できるよう努めましょう。

【資料1】

◆年次有給休暇取得状況

	平均取得日数		
	全体	毎日勤務者	隔日勤務者
H22年	7.02日	4.61日	7.47日
H23年	7.50日	4.68日	8.02日
H24年	9.07日	7.02日	9.59日
H25年	9.60日	5.50日	10.56日
H26年	11.03日	7.60日	11.85日

年次有給休暇の取得状況について、過去5年間の平均取得日数は8.84日となっており、改訂前の行動計画目標である「年次有給休暇の取得日数を10日以上とする。」の目標は下回っている。

【資料2】

◆育児休業取得状況

	子どもが生まれた職員数		うち育児休業取得者数		取得率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
H22年度	18人	1人	0人	1人	0%	100%
H23年度	18人	1人	0人	1人	0%	100%
H24年度	17人	1人	0人	1人	0%	100%
H25年度	15人	0人	0人	0人	0%	0%
H26年度	19人	1人	0人	1人	0%	100%

育児休業取得状況では、女性の育児休業取得率は100%である。一方で男性の育児休業の取得実績はありません。

【資料3】

◆男性の特別休暇取得状況

	妻の出産休暇・取得率		子の看護休暇	育児参加休暇・取得率	
H22年度	8人	44.4%	0人	0人	0%
H23年度	13人	72.2%	1人	0人	0%
H24年度	13人	76.5%	1人	1人	5.9%
H25年度	11人	73.3%	7人	4人	26.7%
H26年度	17人	89.5%	3人	2人	10.5%

妻の出産休暇の取得率は過去5年間の平均取得率は71.2%である。これは、交替制勤務における週休日等で休暇取得を必要としなかったケースも推測される。育児参加休暇や子の看護休暇

については、取得率等は低いものの制度の周知により取得者が増えてきた。

【資料4】

◆時間外勤務状況

	時間外勤務時間（時間）
H22年度	28,410
H23年度	27,182
H24年度	28,976
H25年度	29,866
H26年度	27,476

時間外勤務の状況については、平成26年度より毎水曜日と金曜日をノー残業デーとして時間外削減の取り組みを進めている。時間外勤務時間数は災害の発生状況により左右される場合もあるが、交替制勤務下での健康管理面などの配慮も含め、超過勤務の縮減の取り組みが求められる。

【資料5】

◆職員採用試験における女性の応募、採用状況

	応募者数（うち女性）	採用者数
H22年度	63（3）	
H23年度	42（0）	
H24年度	63（0）	
H25年度	72（1）	
H26年度	55（3）	1

過去5年間の女性の採用者数は1人に止まっています。また、女性の応募者も全体の1割にも満たない状況である。

【資料6】

◆男女別職員平均勤続年数

	男性	女性
H26年度	18.5年	16.3年