

敦賀美方消防組合特定事業主行動計画

令和3年4月改訂

敦賀美方消防組合消防長

I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

敦賀美方消防組合では、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」※1という。）及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍法」※2という。）に基づき、平成29年1月に敦賀美方消防組合特定事業主行動計画を策定し、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」そして「消防吏員に占める女性の割合約2.5%（4人程度）を目標に取り組んできました。

その結果、子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場づくりや令和2年4月には、当消防組合初の女性消防吏員を採用するなど、少しずつではあるものの着実に進めることができました。

今後も地域住民のために、質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、これまで以上に全ての職員が意欲と能力を余すことなく発揮できる職場環境づくりを進めていかなければなりません。

そこで、本計画の推進により職員一人一人が自分らしく生き生きと創造的・効率的に働ける職場環境を作ることはもとより、家庭も地域の活動も大切にし、「全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を進めていきます。

※1 「次世代法」とは…

我が国における本格的な少子化の進行を変えるため、国、地方公共団体及び企業が、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に、集中的・計画的に取り組むことを目的として、平成15年7月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することを義務付けています。

※2 「女性活躍法」とは…

働く場面において女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況を踏まえ、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の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月に成立した法律。同法においても、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することを義務付けています。

Ⅱ 計画期間

この計画は、令和3年度から令和7年度の5年間を計画期間とします。

なお、期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

Ⅲ 計画の推進体制及び具体的方策

この計画を効果的に推進するために、消防本部総務課を中心として、行動計画の実施状況や、計画適正化のための見直しを行うなど、必要な措置を講じていきます。

また、啓発資料の作成・配布及び研修会等により、行動計画の周知徹底を図るとともに、毎年1回、前年度の取組状況や実績等を消防組合のホームページへ掲載し公表します。

Ⅳ 当消防組合の現状

1) 女性消防職員の採用

当消防組合は、令和2年度に初の女性消防吏員を1名採用し、前計画期間に定める目標（消防吏員に占める女性の割合を約2.5%（4人）程度を目標）は達成していないものの、組織運営体制の強化に向け前進しました。

2) 職員の仕事と家庭の両立に資する勤務環境

女性が活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要ですが、男性の配偶者出産休暇取得率、育児参加のための休暇取得率は、全国平均や前計画期間の目標数値である「特別休暇である配偶者出産休暇、育児参加の休暇の取得率50%」には届いていません。

また、休暇取得できる日数に対して、平均取得日数が少ない傾向があります。

出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

		平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	参考 全国平均 (令和元年度)※1
出産補助 休暇	取得率	10.0%	0%	0%	0%	育児休業取得率 5.6%
	平均取得日数	2 日	(—)	(—)	(—)	
育児参加 休暇	取得率	10.0%	0%	14.3%	7.1%	消防部門 1.2%
	平均取得日数	3 日	(—)	2 日	5 日	

※1 総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

「出産補助休暇」…妻が出産のために入院した日から出産後 2 週間の期間に 2 日以内取得できる休暇

※入退院の際の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、出生届提出時等

「育児参加休暇」…妻の出産予定日の 6 週間前の日から出産後 8 週間の期間に 5 日以内取得できる休暇

※当該出産に係る子又は、小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子を養育するため勤務しないことが相当であると認められた時

3) 年次有給休暇の取得推進

前計画期間の休暇取得推進の各種取り組みを通じ、職員 1 人当たりの年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあります。交代制勤務者については全国平均（※2）より上回っているものの、毎日勤務者は若干下回っています。

職員 1 人当たりの年次有給休暇の年間平均取得年数

	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	参考 全国平均 (令和元年度) ※ 2
年次有給 休暇の年 間平均取 得年数	毎日勤務者 6.6 日/1 人	毎日勤務者 7.0 日/1 人	毎日勤務者 8.6 日/1 人	毎日勤務者 8.7 日/1 人	11.0 日
	交代制勤務者 11.0 日/1 人	交代制勤務者 11.8 日/1 人	交代制勤務者 11.3 日/1 人	交代制勤務者 13.0 日/1 人	

※ 2 総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

V 計画の具体的内容

1) 女性消防職員の採用について

消防吏員に占める女性の割合を約 2.5%(4 人)程度を目標とします。

団塊の世代の大量退職、大量採用の時代が終わり、職員の採用枠が縮小される傾向の中、具体的数値目標の設定は難しい現状ではありますが、全国的にも消防業務において女性に対するニーズが高まっていることから、当消防組合も女性が活躍できる職場となるよう決心し、目標を設定しました。

目標達成のために、採用候補者試験の受験者数に占める女性の割合を高める取り組みが重要になってきます。受験者が増えれば、平等取扱いの原則・成績主義の原則の下、自ずと有能な人材の獲得に繋がります。

推進事項としまして

- ① 職員採用候補者試験受験者募集時には、各学校へ出向き積極的な受験について働きかけを行うとともに、職業説明等を行います。
- ② ホームページ等の広報手段により、情報を積極的に発信します。
- ③ 中学校や高等学校による社会体験活動、インターンシップ活動において、女子生徒の積極的な受け入れに努めます。

2) 子どもの出生時等における父親の特別休暇の取得推進について

特別休暇である「出産補助休暇」、「育児参加休暇」の取得率 50%を目標とします。

職員に対し、利用可能な育児制度の周知及び適正な利用を推進するとともに、該当する職員の所属長に対しても休暇取得に配慮するよう周知します。

推進事項としまして

- ① 特別休暇制度について、全体会議や所属教養、更には庁内LANを使用し周知を図ります。
- ② 配偶者が出産することが分かったら、休暇等諸制度の活用や人事上の配慮のため、早い段階で所属長に報告するよう心がけます。

3) 休暇取得の推進について

職員一人当たりの年次休暇取得日数を10日以上とします。

年次休暇の取得は、全ての職員にとって重要なことでもあります。年次休暇を取れない、取りにくいという環境は決して風通しの良い職場とは言えません。女性の職業生活における活躍を主旨とした上で、男性の家庭生活への参画を推進するため、上記目標を設定しました。家事、育児、子どもの学校等における諸行事を配偶者に任せきりにせず積極的に参加、協力するとともに、休暇の取得により心身ともリフレッシュした上で、職務に専念することが結果的に職務能率の向上につながります。

推進事項としまして、

- ① 年次有給休暇促進要領（令和元年敦賀美方消防組合訓第13号）により、年次休暇の取得の徹底を図ります。
- ② 相互応援できる体制づくりとして、業務には副担当を置いて、職員が休暇を取得した際、円滑な業務ができる体制を作ります。
- ③ 子育て中の職員については、子どもの学校における諸行事やPTA活動等に積極的に参加、またその他の職員についても趣味や地域活動、そして心身のリフレッシュのため必要な休暇については早い

時期に所属長に報告します。

おわりに

職員ひとり一人が、子どもを生み育てる職員への配慮と協力を惜しまず支援し、子どもを生み育てる職員は、職場同僚の配慮を当然とせず感謝の心を持って、同僚や子どもたちに接するよう心がけることにより、健全で明るい職場環境のスムーズな運営が実現できると考えます。

加えて、職場における男女の固定的役割意識を解消し、男女ともに能力を十分発揮し活躍できる環境づくりを一体として進めることにより、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に貢献でき、これらの取り組みを通じ、どのような状況下にあっても能力を十分に発揮できるような組織・環境づくりを強力に推し進め、「災害に強い安全で安心なまちづくり」の実現に向けた努力を期待しています。