

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

及び情報公表について

「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）に基づき、以下の通り情報公表します。

○ 特定事業主行動計画 (別添)

○ 情報公表

1 平成29年度新規採用職員採用状況及び採用試験受験者割合

(試験日 平成29年10月15日)

区分	採用者	受験者割合
男性	5名	100%
女性	0名	0%

2 継続勤務年数状況（平成30年4月1日現在）

男性	14年 5月
女性	13年10月

3 超過勤務の状況（平成29年度実績）

各月平均の値（一人あたり）	9時間
---------------	-----

4 管理職員に対する女性の割合（平成30年4月1日現在）

女性	0%
----	----

5 各階級区分に対する男女の割合（平成30年4月1日現在）

区分	消防士	消防副士長	消防士長	消防司令補	消防司令	消防司令長	消防監	合計
男性	32名	2名	44名	25名	11名	6名	1名	121名
女性			2名					2名

6 男女別の育児休暇取得率（平成29年中）

男性	0%
女性	0%

・・・女性職員の出産実績なし

7 配偶者出産のための補助休暇の取得率

男性	100%
----	------

(別添)

八女地区消防組合特定事業主行動計画

1 計画の目的

我が国における少子化の進行状況を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境を社会全体で整えていくことが求められています。

事業主としての立場から自らの職員の子供たちの健やかな誕生とその育成について、大きな役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づき定められた基本的視点を踏まえつつ、地方公務員という立場とともに、子供たちの父親、母親という立場にある職員が、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立していけるような職場環境を整えるべく「職員の仕事と家庭の両立」という観点から、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定するものであります。

次世代育成支援の方策としては、職場環境も家庭環境も異なる職員個々が、それぞれの差を超えて、次代の社会を担う子供たちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持つことこそが重要であります。

2 計画の期間

この計画は平成28年4月1日から平成37年3月31日までを実施期間とし、概ね3年毎に社会情勢の変化に対応するため見直しを行っていきます。

3 計画の推進体制

本計画は、「仕事と子育ての両立」という目的を達成するため、職員一人ひとりが、職場の現状と照らし合わせながら、「子育てしやすい職場環境をつくるにはどうしたらよいか」を考えることで、計画を推進していきます。

(1) 女性職員数の整備に関する事項

目標として、平成32年度における女性職員数を現行の1.7%から3%に達するように設定します。

したがって、まずは平成32年度までに、職員採用試験の女性の受験者数を平成28年度の実績(1人)より5人引き上げ、受験者総数に占める女性割合

を10%以上にします。

そのための取り組みとして、職員採用試験案内時に職務内容を分かりやすく表記し、採用情報を多くの手段を使って発信して多くの女性が受験できるようにします。

(2) 勤務環境の整備に関する事項

ア 既存の諸制度の周知徹底

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子供看護の特別休暇制度等の制度に関し、周知を徹底します。

イ 子供の出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得 促進

職場全体の意識改革や男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気作りのため、特に子供の出生時における男性職員の特別休暇の取得（最低2日の取得）が100%になるよう努めます。

管理職は、引き続き、職員に対して休暇取得の奨励に努めるもの とします。

ウ 子供の看護休暇の取得促進

子供の看護休暇の取得について、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気作りに努めます。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

所属課等の上司及び総務課職員は育児休業者に対して、適宜、情報手段を活用して、課等の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うよう努めるものとします。

育児休業者が円滑に職務復帰できるよう積極的なサポートを心がけます。

オ 育児休業等の代替要員の確保

代替要員については、職種が消防という専門職であり、代替要員の確保は困難なものとしておりますが、適切に確保することを課題としてあらゆる可能性を検討します。

(3) 制度関連以外の事項

ア 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減にあたり、職員の意識改革を最重要課題とし、超過勤務は、本来、公務のための臨時、または緊急のため必要がある場合に行われる勤務

であるという認識を深め、職員が家庭で過ごす時間を大切にできる環境作りを目指します。

(ア) 超過勤務の制限

(イ) 事務の簡素合理化の推進

イ 年次休暇の取得促進

年次休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては、管理職より奨励を行うこと等を通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数の増加に努めます。

ウ 子供たちの社会科見学等

子供たちの署内見学及び職場体験としての消防訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に引き続き協力します。

(4) その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 管理職マネジメント研修等

部下の労務管理、業務分担、モチベーションの向上に必要となるマネジメントの向上について徹底を図ります。

イ 子育て支援の環境づくり

職場のコミュニケーションを図るため、組織目標の達成に向けた共通認識、子育てについての理解と共感、子育てを支援するチームワークを育成するとともに、職員それぞれの努力を促進していきます。

4 その他

私たちは、「消防」という特殊な業務の中で、地域住民の安全を確保することはもちろん、日々変化する住民ニーズに的確に対応し、この行動計画を確実に実施して職員一人ひとりが子育ての大切さを認識するとともに、子育てをする職員に優しい職場環境作りを推進することが求められております。

消防という専門職であり、課題も数多くありますが、あらゆる可能性を検討し、時代の要請から、本計画については、全職員が主体的、かつ積極的に実施することを期待します。