

美幌・津別広域事務組合  
特定事業主行動計画

令和 3 年 4 月

美幌・津別広域事務組合

## ■ 総 論

### 1 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

### 2 計画の推進体制

- (1) 本計画を効果的に推進するため、美幌・津別広域事務組合消防本部グループ総務担当が行動計画の策定及び推進業務を行う。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度ごとに行動計画策定・推進委員会について把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## ■ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関する取組み

- (1) 職場環境および職員の意識の改革について

消防は、その業務の特殊性から、当組合を始めとする多くの事業体で、男性に偏った採用が永く続いてきました。しかし、近年では規模の大きな事業体をはじめ、中小規模の地方消防でも女性職員の採用が進み、子どもや高齢者、災害時の要支援者など多様な住民への対応力の向上と、女性ならではの行政機関に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことを通じて、政策の質とサービスの向上が期待されています。既に、全国の消防本部の約6割で女性職員が採用されている現状を踏まえ、幹部を始めとする職員全員が女性職員に対する意識を改め、多様な人材を活かす職場づくりに取り組む必要があります。また、「子育ては男性も女性も夫婦で協力して行う」という意識のもと、職場において子育てをしている人、また子育てしようとしている人の「仕事と子育ての両立」ができるよう、職場全体で支援していく必要があります。美幌・津別広域事務組合では、特殊的な勤務の職場であるがゆえに、親としての責任をいかに果たすか、またいかに支援できる職

員・上司になれるかをみんなで考え取り組んで行きます。

(2) 職員の採用と人事異動における配慮

令和7年度までに女性職員比率を3%とすることを目標に、女性職員の計画的な採用に向け、女性受験者の拡大に向けた取組みを実施するとともに、多様な職務機会の付与や研修等を行うなど、昇任や職場での活躍に必要な意欲と能力の向上が図られるように支援します。また、職員の意向調査や人事ヒアリング等をもとに、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

(3) 人事評価への反映

人事評価制度の本格導入に向けて、仕事と生活の調和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のために執られた行動が、適切に評価されるような制度設計を目指します。

(4) 既存の諸制度の周知徹底

妊娠時の母性保護、出産費用の給付等の経済的支援措置、子供の出生時における父親の特別休暇制度、子供看護休暇制度等の既存の制度に関し、全職員への周知を徹底します。

(5) 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を醸成するため、特に子供の出生時における男性職員の特別休暇の取得を最低1日以上は取得するべく、目標取得率を60%とします。また、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。

(6) 子供の看護休暇の取得促進

子供の看護休暇の取得の妨げとなっている職場、周囲に対する「気兼ね」等がなくなるような職場の雰囲気を醸成し、看護休暇の取得を奨励します。

(7) 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人事担当者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。また、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。

(8) 育児休業等の代替要員の確保

消防は専門職であるため、退職者の代替要員確保は困難なものになります

が、適切に確保することを課題としてさまざまな可能性を検討します。

(9) 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員を対象とした取組として、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修や出産、子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持てるような研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成、意識・意欲の醸成を支援します。また、女性職員の状況に配慮した人事運用や多様な職務機会の付与に努めます。

(10) 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。

- ① 小学校就学前の子供のいる職員への深夜勤務及び超過勤務の制限制度の周知
- ② 超過勤務の制限
- ③ 事務の簡素合理化の推進

(11) 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、業務が一段落した際の休暇のまとめ取り等を中心に、管理職が奨励する等を通じて、職員1人当たりの平均年次休暇の取得日数の目標値を10日以上とする。また、夏季休暇の取得率を100%とする。

- ① 年次休暇の取得促進
- ② 連続休暇等の取得促進
- ③ 子供の学校行事等における年次休暇の取得促進
- ④ 子供の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、100%取得できる職場の雰囲気醸成

(12) 子供たちの社会科見学（署訪問）

子供たちの社会科見学及び職場体験としての署訪問を歓迎し、理解の増進に協力します。

## 2 その他の事項

### (1) 管理職マネジメント研修等

管理職を対象としたマネジメント研修やメンタルヘルス研修などを活用し、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るとともに、今後予定されるマネジメント研修及び初任者研修等においても同様に、計画を実行していく雰囲気作りに向けて啓発を行います。

### (2) 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。

### (3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員に、機会を捉えて積極的に参加することを推奨します。

また、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けます。

## ■おわりに

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、子育てをする職員や女性に優しい職場環境作りを推進することが求められています。

限られた人数でこれに応えていくことは決して容易ではありませんが、次世代の育成と女性の活躍推進は時代の要請であることを認識し、本計画について全職員が主体的、かつ積極的に実施することを期待します。