

**「次世代育成支援対策法」及び
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
に基づく特定事業主行動計画**

平成29年4月

とかち広域消防事務組合

とちぎ広域消防事務組合特定事業主行動計画

平成29年4月1日
とちぎ広域消防事務組合長
とちぎ広域消防局長

I 計画の趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会をあげて取り組んでいくため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が平成17年度から10年間の時限立法として成立・公布され、平成26年4月の改正により、その強化・推進を図るべく10年間の期限延長がされたところです。

また、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を十分に発揮させ、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ため、平成27年8月には、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。）が10年間の時限立法として成立・公布されました。

この2つの法律では、地方公共団体等は「特定事業主」として自らの職員の子どもの健やかな育成と、女性がいきいきと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

このような状況を踏まえ、当組合においても、全職員が仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現と、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進するため、「とちぎ広域消防事務組合特定事業主行動計画」を策定したものです。

II 基本的な取組方針

1 次世代育成支援に関すること

次世代法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、かつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進していきます。

2 女性の職業生活における活躍の推進に関すること

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進することで、女性・男性を問わず働き方改革につなげていきます。

III 計画期間及び推進体制

1 計画期間

本計画は、平成29年4月1日から平成33年3月31日までの4年間を計画期間とします。

2 推進体制

本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、事務局及び消防局総務課において、各消防署と連携しながら本計画の推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、毎年度の推進状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

IV 行動計画の具体的な内容

1 子育てに関する制度の周知徹底

子育てに関する特別休暇及び育児休業、育児短時間勤務等出産や育児参加のための制度について、職員に周知し、仕事と家庭の両立を支援する制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるとともに、各制度の利用時に必要となる手続き等円滑な制度活用を支援します。

2 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員の健康状態に配慮し、深夜業務及び時間外勤務の制限、業務軽減、通勤緩和等の適切な措置を講じるとともに、所属長は、当該職員の健康状態を随時確認し、業務分担を見直すなど、職場の中での応援体制をつくりま

す。
また、対象職員は、できるだけ早く子育てを行う予定であることを所属長に申し出るものとし、制度の適切な利用を心がけます。

3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

対象職員に、休暇を取得するように積極的に働きかけるとともに、この休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援し、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

また、育児には家族の協力だけではなく、職場の協力も必要なため、職場全体で、子育て中の職員が安心して休暇を利用できる雰囲気づくりを心がけます。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

職員は、育児休業等を取得する際は、速やかに所属長に伝えるものとし、制度活用の申し出を受けた所属長は、業務に支障が出ないように、人員配置や業務分担の見直しを行うなど、子どもを持つことになった職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備に努めます。

また、所属長は、育児休業中の職員に対し、配布物の送付や周囲の職員からの連絡事項などの情報提供を行い、職場復帰に向けた支援に努めるとともに、職場との断絶感や復職への不安等を感じることなくスムーズに復職できるような雰囲気づくりに努めます。

5 時間外勤務の縮減

職員の意識改革を最重要課題とし、時間外勤務は本来、公務のため臨時又は緊急に必要な場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、所属長等は、緊急の用務を除き、勤務時間終了間際又は非番日に新たな仕事を命じないことを徹底し、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。

また、毎日勤務者がいる所属においては、定期的に時間外勤務を制限する「ノー残業デー」を設定し、定時退庁を推進します。

6 年次有給休暇の取得促進

所属長は、職場内のコミュニケーションを図り、職場全体で年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、所属職員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。

また、年次有給休暇取得による人員の不足については、部署間や職員間で協力して人員確保に努め、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう努めます。

7 職場環境及び職員の意識の改革について

「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きます。

一人ひとりが、仕事と生活の調和がとれ、やりがいや充実感を感じながら働くことができるよう、働きやすい職場環境を整備します。

8 職員の採用

国が掲げる目標数値に近づけられるよう、女性職員の採用について、引き続き、性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行います。

また、消防は、女性が活躍できる職場であることの理解を深めるため、ホームページや説明会等において積極的にPRし、女性受験者の拡大を図ります。

9 人事異動における配慮

子育てを行う女性職員の活躍推進のため、育児休業から復職した女性職員に対して、育児などの状況を考慮した人事上の配慮を行います。

また、育児休業から復職したときは、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないことを理解し、業務分担などについてよく検討し、職場全体で支援します。

10 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に向けた効率的な業務運営や良好な職場環境づくりを行った職員に対する適切な評価手法について検討を進めます。

V その他消防職場における取組

1 女性消防吏員の職域の拡大

法令の規定により、女性一般の就業が制限される業務（重量物及び有毒ガス）を除くほか、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適正に応じた人事配置に努めます。

2 施設・装備の改善

女性消防吏員が配置される消防施設においては、女性専用のトイレ、浴室及び仮眠室の整備等の措置を講じるものとします。

また、女性消防吏員の意見や要望を十分に聴きながら、装備の軽量化等の検討を進めていきます。