

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する

## 特定事業主行動計画

羽島郡広域連合消防本部

令和3年4月

## 1 計画の推進体制

本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を行う。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

仕事と家庭の両立支援をはかり、次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍を推進するため、下記のような取り組みを行い、目標達成を目指す。

### (1) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者出産休暇取得率は高い水準であるのに対し、育児休業取得率の取得がないのが現状である。男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるため、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の趣旨や内容の周知、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを進める必要がある。

	配偶者出産 休暇取得人数	配偶者出産 休暇取得率	育児休業 取得人数	育児休業 取得率
元年度	3人	100%	0人	0%
2年度	3人	100%	0人	0%

### 数値目標

- 男性職員の配偶者出産休暇2日の取得割合を100%とする。
- 育児休業休暇の取得割合を10%とする。

### 取組内容

#### ① 制度の周知による取得促進

「配偶者出産休暇」や「育児休業」の制度を周知し、取得の促進を図る。育児休業は長期のイメージがあるが、短期取得も可能なため、周知することにより、意識改革や誤解を解く必要がある。

#### ② 取得しやすい環境づくり

各所属において業務を調整し、また対象となる職員も各所属長に連絡することにより、休暇取得がしやすく、安心して子育てできる環境づくりに努める。

## (2) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得日数は約7日である。特に隔日勤務者は、必要人数を確保しなければならないため、個人の都合や仕事の進め方だけでは年次休暇を取得することは容易ではないため、職場全体で計画的な取得に努める必要がある。

元年		2年	
年次休暇平均取得日数	年次休暇取得率	年次休暇平均取得日数	年次休暇取得率
7.0日	35.0%	7.3日	35.8%

### 数値目標

- 年次休暇の取得が年5日未満の職員を0人とする。
- 年次休暇平均取得日数を8日以上とする。

### 取組内容

#### ① 年次休暇の取得促進

職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛ける。

#### ② 取得しやすい環境づくり

休日と組み合わせて取得するなど、連続休暇の取得推進をはかる。

## (3) 超過勤務の縮減

多種多様化する住民ニーズや高度化する消防活動への対応など、今後も仕事量は増加することが見込まれる。一定の時間外勤務が生じることはやむを得ないことであるが、恒常的な超過勤務は、家庭や子育てへ参加する時間を減らすだけでなく、職員の健康にも影響を与えることが懸念されるため、超過勤務の縮減は重要な課題となる。

	年間時間数	のべ支給職員数	月平均時間
30年度	6,264時間	720人	8.7時間
元年度	5,960時間	696人	8.6時間

### 数値目標

超過勤務の月平均時間を8時間とする。

### 取組内容

#### ① 事務の合理化の推進

事業の実施、書類の作成は、目的、必要性、完成度を十分検討して進める。

#### ② 超過勤務の縮減のための検討

各所属長は年間の事務量を把握し、計画的な事業の推進や課内の事務分担の見直しにより、超過勤務の縮減や平準化をはかる。

#### (4) 女性吏員の採用と応募人数の推進

総務省消防庁は令和8年当初までに総数の5%の努力目標を掲げているが、女性吏員は未だ採用に至っておらず、応募人数を上げることを念頭に計画することが必要である。

	採用試験応募者		採用試験内定者	
	男性	女性	男性	女性
2年度	49人	3人	5人	0人

### 数値目標

- 令和8年当初までに5%以上の女性吏員を採用する。
- 採用試験実施年度の女性応募者数を応募者全体の15%以上とする。

### 取組内容

#### ① 学校、専門学校への広報活動の推進

消防に興味を持ってもらうため、近隣の学校、専門学校に積極的な広報活動を行う。

#### ② 学校主催の就職説明会の参加

消防を志願する女性に受験を呼びかけるため、学校や専門学校主催の就職説明会に参加する。

#### ③ インターンシップ等の女性学生の参加

インターンシップ等の開催時に各学校に女子学生の参加を依頼する。