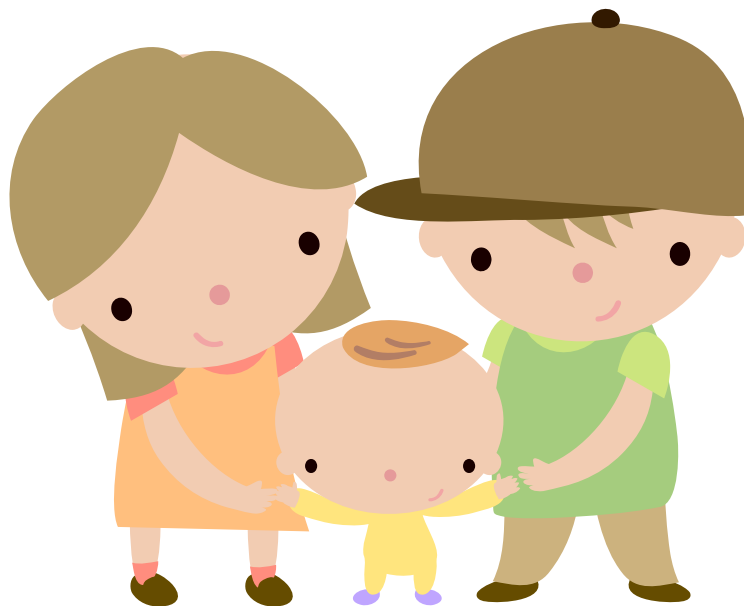


次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

備北地区消防組合 仕事と子育て両立支援プログラム



備北地区消防組合
平成28年4月

目 次

1	策定の背景及び目的	1
2	計画期間	2
3	計画の推進体制	2
4	具体的な取組内容	
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
	(2) 育児休業及び部分休業の取得しやすい環境の 整備等について	3
	(3) 育児休業取得職員の職場復帰支援について	4
	(4) 事務の簡素合理化，業務の効率化	4
	(5) 休暇取得の促進について	5
	(6) 子どもとふれあう機会の充実と地域への貢献 及び消防思想の普及	6
	(7) 女性の採用について	6
別表	備北地区消防組合子育てに関する休暇制度の現状	7

平成19年4月1日策定

平成28年4月1日改定

1 策定の背景及び目的

日本の少子化は急速に進行し、社会経済の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。

こうした中、少子化の流れを変えるため、**次世代育成支援対策推進法**（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）が平成15年7月に公布され、平成19年4月に「**備北地区消防組合仕事と子育て両立支援プログラム**」（以下「支援プログラム」という。）を策定しました。

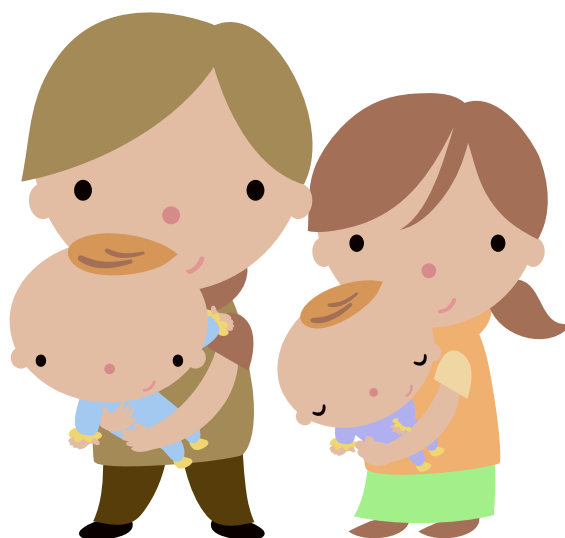
その後、平成27年4月1日には次世代育成支援法が一部改正され有効期限が10年間延長され、平成37年3月31日までとなりました。

また、働くことを希望する女性が増える中、豊かで活力ある社会の実現を図るため、**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。）が公布され、女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主計画の策定も必要となりました。

このような流れを受け、策定から9年が経過した支援プログラムを見直すのと同時に、女性活躍推進法に基づく内容を取り入れました。

支援プログラムは子育て中の職員や女性職員だけを対象としているものではなく、職員全員を対象とし、子育てのしやすい職場環境を作ることを目指しています。

職員一人ひとりが、それぞれの立場でこの支援プログラムを理解し、お互いが助け支えあって、支援プログラムに取り組み、より良い職場環境を作ること为目标とします。



2 計画期間

本計画は平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間を計画期間とし、概ね5年ごとに見直しを行います。

3 計画の推進体制

- ・支援プログラム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、情報提供、また、仕事と子育ての両立等について、必要に応じ相談や子育て情報の提供を実施します。
- ・行動計画の実施状況を把握し、その状況や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や行動計画の見直しを図ります。

4 具体的な取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

労働基準法では、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性は、医学的見地などから特別な保護が必要とされています。

妊娠後期の職員に対する配慮はもちろんですが、妊娠初期のお腹がまだ目立たない時期こそ流産の危険性が高く、周りの職員の理解と協力が必要です。

また、男性職員においても、配偶者の妊娠は子育てのスタートラインでもあります。育児・子育てのために子どもと向き合える時間は限られています。そんなとても貴重な時間を母親そして子どもと共有することが大変重要になります。

まずその第一歩として、出産前後の健診やマタニティスクール等へ、配偶者とともに積極的に参加するよう働きかけます。

取組内容

①妊娠届出制度について

女性職員が妊娠を申告しやすい環境作りのため、届出制度を引き続き実施します。(具体的には、妊娠した女性職員は所属長へ届出をすることで、時間外勤務・深夜勤務の制限、安全への配慮、育児休業に関する相談等のサポートができます。)

②マタニティバッジを配付します。

マタニティバッジを作成し、妊娠届出時に配付します。このバッジを着けることにより、職場内はもとより職場外においても社会的に配慮される効果が期待できます。

③出生時における父親の休暇取得100%を目指します。

平成27年中における出産休暇取得率は「93.8%」でした。

父親となる職員に、子どもの出生時には特別休暇と併せて年次有給休暇を積極的に取得できる環境を整備し、新たに家族となった子どもやその大切な子どもを産んでくれた妻の産後をサポートできる体制を作ります。

★ 所属長は父親となる職員が休暇を取得できるよう、業務分担等に配慮し、休暇の取得しやすい職場環境づくりに努めます。

★ 周りの職員も、全員で協力します。

(2) 育児休業及び部分休業の取得しやすい環境の整備等について

育児休業は、仕事と子育ての両立を支援する制度で、子どもが3歳に達するまで取得できます。

また、部分休業は1日のうち2時間以内、30分単位で子どもが3歳に達するまで取得できます。この2つの休業制度は、職種、男女を問わず取得できます。

平成28年4月現在、女性1名が育児休業中です。しかし、男性職員については、隔日勤務という特殊な勤務形態でもあるため取得した例がありません。

職員が気兼ねなくこれらの制度を利用できる環境整備等に取り組みます。

取組内容

①育児休業等の制度の周知

総務課は育児休業等（共済組合の制度、休暇等）のパンフレットなどを作成し職員に周知します。

★ 総務課は、妊娠届出が提出されたら育児休業等について説明します。

②職場環境・体制等の整備

職員が育児休業等を取得でき、かつ、業務に支障をきたさない職場環境・体制等の整備に努めます。

★ 人員確保のための人員配置を検討します。

(3) 育児休業取得職員の職場復帰支援について

育児休業期間中は、長期にわたり職場から離れるので、子育てをする職員の不安を少しでも軽減するためにも、周囲の職員の協力が必要です。

取組内容

①所属長等は育児休業期間中の職員に対して、必要に応じメール等により業務状況及び会議の結果等の情報提供をします。

②復帰時には育児休業期間中に業務に関する制度改正等が行われた場合には、OJT研修を実施し、スムーズに職場復帰できるよう職場全体でサポートします。

※【OJT】on-the-job training 職場での実務を通じて行う職員の教育訓練。

(4) 事務の簡素合理化，業務の効率化

事務の簡素合理化は、子育て中の職員のみならず職員全員の時間外勤務の縮減につながるため、業務の必要性、実施方法を再度点検し業務の効率化に努めます。

取組内容

①担当業務についてのマニュアル化の促進

担当業務について、業務のスケジュール、事務処理方法を記載したマニュアルを作成し、整理することにより担当者が不在の場合でも周囲の職員が対応しやすくなり、効率よく業務を行うことができます。各課については担当者ごとに、署所については係ごとに作成するなど創意工夫に努めます。

②業務の再点検等

所属長は定期的に業務の必要性や実施方法などの再点検を行います。

(休日等に新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性を十分に検討し、既存の行事等との関係を整理しながら統合できるものは統合し、業務の効率化に努めます。)



(5) 休暇取得の促進について

家族の行事，子ども・子育てに関する地域活動，学校の行事，子どもの病気や健診の際に休暇を取得しやすい職場環境をつくるための取り組みを進めます。

取組内容

①所属長が中心となって年次有給休暇取得促進のための取り組みを行います。

★ 行事予定・計画を早めに所属職員に周知し，休暇を取得しやすい環境をつくりま

す。

★ 所属職員の休暇取得状況を把握し，計画的な休暇の取得を促します。

★ 所属長が中心となって，急な休みにも対応できる職場体制づくりに取り組み，看護休暇等

を取得しやすい環境をつくりま

す。(毎日勤務者が夜間勤務を行

う等)

★ 所属長は率先して休暇を取得し，職員が休暇を取得しやすい雰囲気をつくりま

す。

②職員全員が協力して年次有給休暇を取得しやすい環境づくりと連続休暇の取得促進に努めま

★ 仕事と余暇のバランスが取れた生活を送るためにも，職員同士が気兼ねなく休める

雰囲気や環境をつくりま

す。

★ 職場復帰した職員，新人職員，異動してきたばかりの職員はストレスや緊張で

疲れがたまりやすくなります。上司や周囲の職員は，これらの職員の体調の

変化等を気に向け，必要に応じ休暇取得に配慮しま

す。

★ 週休日や土・日曜日，祝日と組合せて休暇を取得し，連続休暇の取得に努めま

す。

③子どもの看護休暇の取得促進

★ 平成27年中における，子どもの看護休暇取得率は，「4.1%」でした。

夫婦共働きの職員にとって，子どもの看護のために家族だけでなく，周りの職員の協力も必要なことを理解し，職員全員で休暇を取得しやすい雰囲気をつくりま

す。

※上記の休暇の取得が業務に影響を及ぼさないように働き方を工夫することも大切です。

(6) 子どもとふれあう機会の充実と地域への貢献及び消防思想の普及

所属長が中心となり、職務において子どもとふれあう機会の充実に取り組みます。これにより地域への貢献はもとより、消防思想の普及啓発と地域との連帯感が生まれ、円滑な消防行政の推進が期待でき、防災力の向上につながります。

取組内容

- ①所属長は、イベント等を実施する際には、子どもやその家族連れが参加し、学び、楽しめるよう工夫を凝らします。
- ②所属長は、地域住民から庁舎見学や社会見学・体験学習等の依頼があれば、従来どおり積極的に受け入れます。
- ③予防課等は、幼少年消防クラブを通じ、防災・防火啓発活動に努めるとともに自主防災組織等の指導体制を確立し、リーダー育成を通じて地域の防災力を向上させます。
- ④警防課等は、応急手当に関する知識と技術を普及させ、地域貢献に努めます。
- ⑤総務課等は、当組合ホームページへキッズコーナーなどをつくり、情報提供等の充実に努めます。

(7) 女性の採用について

平成28年4月現在で備北地区消防組合の女性職員は2名で、救急隊や予防係（日勤）として勤務しています。女性を含めた多様な経験を持つ職員により、住民サービスが向上します。

取組内容

- ①採用受験者に占める女性の割合を増やします。
 - ★ 平成27年度の割合は「1.8%」でした。5年後には「3.0%」を目指します。
 - ★ 三次及び庄原消防署にある女性仮眠室などの、女性が働きやすい職場環境をホームページに公開します。

別表

備北地区消防組合 子育てに関する休暇制度の現状

	制 度	内 容
特 別 休 暇	8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合	出産の日まで申し出た期間
	女子職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間
	妊娠中又は出産の日後1年以内の女子職員が保健指導又は健康審査を受ける場合	妊娠満23週（第6月末）までは4週間に1回、妊娠満24週（第7月）から満35週（第9月末）までは2週間に1回、妊娠満36週（第10月）から出産までは1週間に1回、出産の日後1年まではその間に1回とし、その都度必要と認められる時間
	妊娠中の女子職員が請求した場合において、当該職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間
	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回それぞれ30分以内の期間
	配偶者の出産	管理者が定める期間内における2日以内の範囲内の期間
	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）を行う場合	一の年において5日を超えない範囲内でその都度必要と認める期間