

# 次世代育成支援対策推進法に基づく名西消防組合特定事業主行動計画

令和3年3月31日

名西消防組合

## 1. 沿革・目的

我が国における急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法（以下「法」といいます。）が平成15年7月に成立しました。

法では国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どものための健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。

名西消防組合でも職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境を整備するため「名西消防組合特定事業主行動計画」を平成17年度から10年間実施し、さらに法の期限が延長されたことに伴い、平成28年度から5年間の計画を実施してきました。

そして今回、前計画の計画期間終了に伴い、これまでの計画及び取組等を見直し、令和3年度からの計画として「次世代育成支援対策推進法に基づく名西消防組合特定事業主行動計画（以下「本計画」といいます。）」を策定し、一層の次世代育成支援対策の推進と環境の整備に努めようとするものです。

本計画で定める事項は、職員のみなさん一人一人が自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場でお互いに助け合っていきましょう。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から法の期限である令和7年3月31日までの4年間とします。

## 3. 計画の推進体制

当組合職員が石井町特定事業主行動計画策定等検討委員会の委員となり、本計画の策定、変更及び各取組の達成状況の点検等についての協議を行うこととします。

## 4. 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立支援のため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親等の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直し、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

また、管理者（部下を持つ職員）や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 子育て目的の休暇等の取得促進

職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は、職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

計画期間内に、職員による配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得率が100%となることを目標とします。
--

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業できるよう職

場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員及び臨時的任用職員の任用により代替要員の確保に努めます。

## ②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の総務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

計画期間内に、育児休業取得率100%と育児休業取得率10%以上となることを目標とします。

## ③子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

## (5)時間外勤務の縮減

平成31年度から時間外勤務の上限が一月あたり原則45時間と定められたことから、過重労働に起因する労働災害の防止と、ワークライフバランスの確立のため、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

### ①小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

### ②業務の見直し

新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について合理化等を見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

### ③職場の環境整備

管理者は、部下職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、適切な監督・指導をおこなうとともに、自ら率先して早期退庁し、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

## (6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

### ① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

### ② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

計画期間内に、年次有給休暇の年間平均取得日数が16日以上となることを目標とします。併せて年次有給休暇の取得日数が年間5日未満の職員数が0人となることを目標とします。
--

### ③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日（2人以上で10日）以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

## (7) 不妊治療を受ける職員に配慮した取組

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間や休暇等に関して利用可能な制度の周知や、治療に対する正しい理解と意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

## (8) 職場優先の環境是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

### (2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての庁舎訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。