

能美市消防本部 特定事業主行動計画 (第2期計画)

- 次世代育成対策推進法に基づく能美市消防本部特定事業主行動計画
- 女性活躍推進法の基づく能美市消防本部特定事業主行動計画

令和4年3月

能美市消防本部

I 計画策定の趣旨

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成26年度末までの時限立法）が制定され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、「その機関等に勤務する職員の子どもたちの健やかな育成を職員全体で促進」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」に取り組むことを目的に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

その後、国においては、これまでの特定事業主の取組みを継続するため、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法を改正し、法律の有効期限を令和6年度末まで10年間延長するとともに、平成27年9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（令和7年度末までの時限立法。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、その法律において特定事業主が女性活躍の取組みを総合的・効果的に実施できるよう、次世代育成支援対策推進法と同様に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

両法律に基づく特定事業主行動計画の策定にあたっては、いずれも男女共同参画社会基本法の基本理念を踏まえたものであり、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は、非常に関わりが深く、計画内容の整合を図ることが重要であることから、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画をあわせ、計画期間を平成29年4月から令和4年3月までとする「能美市消防本部特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍をより一層推進してきました。

本計画は、現行の計画期間が令和4年3月で終了すること、また、令和元年6月及び9月に女性活躍推進法の改正があったことを踏まえ、現計画の実施状況や現状を分析し、改めて課題を検討し改善を行うことで、すべての職員が働き続けることができる環境づくりや意識向上を目指し、改定するものです。

現計画の目的である、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」、「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」に加えて、「職員一人ひとりがいきいきとやりがいを持ち、また、お互いの事情を理解し、尊重しあえる気持ちを持って充実した職業生活と家庭生活双方を送ることができる職場環境の形成」の実現に向け、引き続き取組みを進めていきます。

II 計画期間

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間とします。
- (2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とします。

Ⅲ 次世代育成支援対策推進法に基づく能美市消防本部特定事業主行動計画

職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員健康や安全に配慮し、業務分担見直を行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人希望応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親休暇取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得推進（5日間程度）について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図る。
- ② 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等制度・手続きについて説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者に直接体験談等が聞ける体制づくりを行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申し出があった場合、配置換えや当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 所属長会等を通じて、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中に職場業務等に関する必要な情報提供を随時行う。

オ その他

育児中の職員のため通勤用駐車場の確保に配慮する。

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 50%

女性 100%

とする。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 一斉退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 組織の見直しを行い、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たな行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る
- ④ 会議・打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を設定し、縮減を図る。
- ② 各課等の時間外勤務の状況を総務課で把握し、時間外勤務の多い職場の管理者からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

- ◎ 以上のような取組みを通じて、各職員の1年間時間外勤務について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得推進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 管理職に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させる。
- ③ 休暇の取得を励行するため、あらかじめそれぞれの職員（主担当者）の業務の代りができる「副担当者」を定めるようにする。

イ 連続休暇等の取得促進

- ① 子ども予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日等とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ 勤続10周年等の節目に、年次有給休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

ウ 未就学児童の看護等を行う等のための特別休暇の取得を促進

未就学児童の看護休暇等の特別休暇（年5日間）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

- ◎ 以上のような休暇の取得を通じて、職員の年次有給休暇取得率を、50%以上にする。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正の為の取組

- ① セクシャルハラスメント防止のための研修会に参加させる。
- ② 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の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に向けて努力した職員を、人事評価にて適切に評価する。

その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請により職員が専門分野を活かした指導等を実施する。
- ③ 小中学校等の要請により、職員を派遣し、特別授業等を実施する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

IV 女性活躍推進法に基づく能美市消防本部特定事業主行動計画

女性職員の活躍の推進に向けた取組および数値目標

法第15条第3項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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、能美市消防本部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次に掲げる取組を実施し数値目標を設定する。

採用に関する事項

- (1) 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを採

用説明、ホームページ等で周知する。

- ◎ 令和7年度までに、採用者の女性割合を、5%以上にする。
令和7年度までに、受験者総数に占める女性割合を10%以上にする。

継続就業及び仕事と家庭の両立に関する事項

- (1) 組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- (2) 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ◎ 令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上にする。
令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

長時間勤務関係の把握項目及び課題分析に関する事項

- (1) 超過勤務の縮減に向け、消防長から全職員向けのメッセージを発信する。
- (2) 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果について検討し、必要があれば変更を行っていく。
- (3) 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- ◎ 令和7年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、月10時間以下にする。
令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、50%以上にする。