

江津邑智消防組合告示第5号

江津邑智消防組合特定事業主行動計画を次のとおり公表する。

令和3年3月26日

江津邑智消防組合消防本部
消防長 寺前克宏

江津邑智消防組合特定事業主行動計画

- 1 我が国においては、急速な少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応していくため、子育て支援の充実に向けた「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」及び女性の職業生活における活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が施行され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取組を推進することとされた。
本組合においても、次世代法及び女性活躍推進法の理念に基づき、仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援し、男女を問わず職員が能力を十分に発揮できるよう特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定する。
- 2 行動計画の対象職員は江津邑智消防組合に勤務する職員とする。
- 3 行動計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとする。
- 4 本行動計画を推進するために次に掲げる対策を実施する。
 - (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、行動計画推進委員会を設置し、行動計画の策定・変更、行動計画の取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととする。
 - (2) 行動計画推進委員会の主管課は総務課とし、委員長は消防次長、委員は衛生管理規程第18条第4号に定める者をもって充てる。
 - (3) 職員に対して次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する研修・講習及び情報提供等を実施する。
 - (4) 啓発資料の作成、研修及び講習の実施等により、行動計画の内容の周知を図る。

- (5) 職員の仕事と子育ての両立を目的として、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員及び父親となった職員を対象に、気兼ねなく相談を受けられる体制を構築する。
 - (6) 管理職は率先して早期退庁を実施し、職員が退庁しやすい環境づくりに努める。
- 5 妊娠中及び出産後の職員に対し、次のことに配慮する。
- (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を図り、休暇の取得を促進する。
 - (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
 - (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図る。
 - (4) 妊娠中の職員に対しては、業務の軽減に努めるとともに、時間外勤務命令はできる限り行わないこと、また、3歳未満の子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知を図る。
- 6 子供の出生時等における父親の休暇制度について、慶弔(出産)休暇(3日)、産前・産後の時期における特別休暇(5日)及び年次休暇について周知を図るとともに、休暇を取得しやすい環境を構築し、休暇の取得促進を図る。
- 7 育児休業及び部分休業制度等の周知を図るため、次のことを実施する。
- (1) 育児休業等に関する資料を配布する。
 - (2) 育児休業等の取得手続について情報提供を行う。
 - (3) 妊娠を申し出た職員及び配偶者が出産することを申し出た職員に対し、必要に応じ育児休業等の制度及び手続について説明を行う。
- 8 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成するため、次のことを実施する。
- (1) 育児休業の取得の申出があった場合には、事案ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
 - (2) 職員研修会、課署長会議等において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の子育てへの意識向上を行う。
- 9 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、支援担当者を指定し、育児休業中の関係通達等の送付を行う。復職時においては研修等を実施し、職場全体で職務と子育ての両立のために協力する。

- 10 職員へのヒアリング等を通じて、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めるほか、人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- 11 事務の簡素合理化を図るため、次のことを行う。
 - (1) 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上で実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。
 - (2) 会議、打合せについては、ウェブ及びメール、電子掲示板を活用する。
 - (3) 定例、恒常的事務に係る事務処理マニュアルを作成する。
- 12 男女双方のワーク・ライフ・バランスの推進を掲げ、年次休暇の取得の促進を図るため、次のことを実施する。
 - (1) 職員研修会、課署長会議、衛生管理委員会等において年次休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行う。
 - (2) 職員は年次休暇を積極的に申請することで、その確実な取得を図る。
 - (3) 各課署長は、部下の年次休暇の取得状況を随時把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
 - (4) 総務課は取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の課署長からヒアリングを行った上で注意喚起を行う。
 - (5) 子供の予防接種実施日、授業参観日及び子供の突発的な疾病対応等のための年次休暇が取得しやすい職場環境づくりを行う。
 - (6) スキルアップを目的とした資格取得や各種講習会等のための年次休暇が取得しやすい職場環境づくりを行う。
- 13 連続休暇等の取得の促進を図るため、次のことを実施する。
 - (1) 月曜日又は金曜日と休日、国民の休日や夏季休暇を組み合わせた年次休暇が取得しやすい職場環境づくりに努める。
 - (2) 職員やその家族の記念日における年次休暇が取得しやすい職場環境づくりに努める。
 - (3) 子供の看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、取得を希望する職員に対して、完全に取得することができる雰囲気醸成を図る。
- 14 職員の子供とふれあう機会を設けるため、次のことを実施する。

- (1) 職員の子供の職場見学等については、積極的に受け入れ、保護者である職員の働く様子にふれることができる機会を設ける。
- (2) レクリエーション活動の実施に当たっては、職員だけでなく、子供を含めた家族全員が参加できるように配慮する。
- (3) 各課署長は、NPOや地域団体主催の子供の健全育成、疾患・障がいのある子供の支援、子育て家庭の支援活動等において、職員一人一人が、その専門分野を生かした指導を実施するなど、積極的な参加を促進する。

15 女性活躍推進法第19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。）第2条に基づき、本組合において、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、次のとおり目標を設定し取組を実施する。

- (1) 目標：令和8年度までに、女性職員を4名とする。（3%以上）
取組：既に女性職員が在籍していることや福利厚生等の充実化を積極的に広報し、女性が募集しやすい活動に努め、採用試験への女性受験者増を図り、女性職員の採用者増に繋げる。
- (2) 目標：令和8年度までに、年次休暇を5日以上取得する職員の割合を100%にする。
取組：制度を利用しやすい職場環境づくりや適正な人事配置に努める。
- (3) 目標：令和8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80%以上にする。
取組：制度を利用しやすい職場環境づくり、制度の周知を図る。

16 本計画の実施状況について、女性活躍推進法の規定に基づき、毎年1回前年度の取組状況と目標に対する実績等を公表するものとする。