

次世代育成支援対策推進法に基づく

枚方寝屋川消防組合
特定事業主行動計画

平成 27 年度

< 目 次 >

はじめに	1
1 目的・計画期間等	
(1) 目的	2
(2) 計画期間	2
(3) 計画の推進体制	2
2 具体的な取り組み内容	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	3
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
(4) 時間外勤務の縮減	4
(5) 休暇取得の促進	5
(6) 仕事・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ための取り組み	7
(7) その他次世代育成支援対策のための取り組み	7

枚方寝屋川消防組合特定事業主行動計画

枚方寝屋川消防組合管理者

<はじめに>

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するとともに「子ども」や「子どもを育てる家庭」を社会全体で支援することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。

その中で国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画を策定することが義務付けられ、本消防組合においては、平成17年7月に「枚方寝屋川消防組合特定事業主行動計画」を策定し、意識啓発や各種の取り組みを行ってまいりました。

「次世代法」は当初、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、少子化の進行状況等を鑑み、子どもが健やかに生まれ育成される環境のさらなる改善、充実させることの必要性から、法の有効期間をさらに10年間延長する法改正が行われました。

今回の計画策定にあたっては、法改正の趣旨を踏まえ、子育てと仕事の両立や、仕事と生活の調和を職場・職員全体で支援していくことの重要性を改めて認識するとともに、これまでの計画の視点を踏襲しつつ、子育てにやさしい職場環境づくりに資することを念頭に策定しました。

1 目的・計画期間等

(1) 目的

職員がより一層、子育てと仕事の両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を、計画的かつ着実に推進することを目的とします。

(2) 計画期間

今回、次世代法の一部改正により、法の有効期限が10年間延長され、これまで行ってきた両立支援の取り組みをさらに促進していくこととなりました。

本計画では、平成27年度から平成31年度までの5年間の達成目標を掲げ、子育てを取り巻く状況の変化等に合わせて柔軟に見直しを行い、この計画の取り組みを推進していきます。

(3) 行動計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務部人事課を中心として、次の取り組みを進めていきます。

- ① 次世代育成支援対策に関して、職員に対する情報提供等を実施します。
- ② 子育てと仕事の両立等についての相談・情報提供を行う窓口を人事課に設けます。
- ③ 行動計画の実施状況を把握し、その状況や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や行動計画の見直しを図ります。

2 具体的な取り組み内容

子育てと仕事を両立できる職場環境づくりを目ざして、人事課や各課長、職員がそれぞれの立場で、次のとおり具体的な取り組みを行っていきます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母親となる職員が、安心して子どもを出産できるよう母性保護や母性健康管理の観点から休暇制度の周知や職場でのサポートを行います。

- ① 人事課は、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ます。
- ② 人事課は、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ③ 各課長は、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行います。
- ④ 各課長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子どもの出生時において父親となる男性職員のサポートは不可欠であることから、父親となる男性職員の休暇取得を促進します。

- ① 各課長は、子どもの出生時における父親となる男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりに努めます。

* 子どもの出生時における父親となる男性職員の特別休暇の取得率を100%となるよう努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）の取得に際して、経済的な面や業務執行への影響、職場の理解などについて、気兼ねや不安を感じることなく育児休業等の制度を利用できるよう制度の周知や職場復帰への支援を充実します。

ア 育児休業等の制度の周知

- ① 人事課は、育児休業等の制度の周知を図ります。
- ② 人事課は、育児休業中の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 人事課は、育児休業等を取得しやすいよう臨時職員の任用などサポート体制を充実させます。
- ② 各課長は、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 各課長は、休業中の不安を解消するため、育児休業中の職員に対して、必要に応じて休業期間中の業務に関する情報等を提供します。
- ② 各課長は、復帰時におけるOJT（職場研修）を実施するなど、復帰後の職場内での支援体制の充実を図ります。
- ③ 各課長は、復帰後の職員が有する不安やブランクについて、十分な理解と配慮のもと、円滑な職場復帰の支援につながるような環境整備に努めます。

* 国の「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」において、社会全体の育児休業目標取得率は、「女性80%」「男性10%」とされています。本消防組合における育児休業の取得状況は、女性職員の取得実績がありますが、男性職員については未だないため、前計画と同様に育児休業の取得実績が生じることを目標とします。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、これまでも公務能率の向上や職員の健康保持の観点から様々な取り組みを行ってきましたが、次世代育成支援という観点からも更なる縮減を図ることが重要です。特に子育てを行う職員にとっては、時間外勤務の増加は、一方で育児時間等の減少につながることから、時間外勤務を縮減することによって、子育て時間の増加を図ります。

ア 事務の簡素合理化の推進

- ① 各課長は、定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアルの整備に努めます。

イ 職場内での業務量の平準化の推進

- ① 各課長は、時間外勤務が特定の職員に偏らないよう職員間の業務量の平準化を推進します。
- ② 各課長は、職場内での業務の計画や進捗状況の共有化を推進します。

ウ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事課は、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について、すべての職員の意識啓発を図ります。
- ② 各課長は、時間外勤務縮減に向けて組織的な取り組みを推進します。

エ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施

- ① 人事課は、定時退庁日等の拡大に努めます。
- ② 各課長は、定時退庁の雰囲気高めるため率先してその履行に努めます。
- ③ 各課長は、独自の定時退庁日の設定や、月曜日及び水曜日のノー残業デーによる定時退庁が困難であった場合に代替日を設けるなど、定時退庁の推進に向けて組織的な取り組みを図ります。

オ 振替・代休制度の活用

- ① 各課長は、職員が週休日や休日に勤務した場合における振替や代休等の円滑な取得に努めます。

* 子どもとふれあう時間を増やす観点から、職員の時間外勤務について、人事院の「超過勤務の縮減に関する指針について」で定められている職員1人の上限目安時間である年360時間を超えないとともに、過重労働による健康障害防止の観点から、月45時間を超えないことを目標とします。

(5) 休暇取得の促進

子どもとふれあう時間を確保し充実した子育てが行えるよう、妊娠・出産・育児に関する特別休暇だけでなく、子育てをする職員を含むすべての職員が、計画的に年次有給休暇を取得できる取り組みを進めます。

■ 枚方寝屋川消防組合の年間年次有給休暇

年度別 1人あたりの平均取得日数の推移

(単位：日)

H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
15.8	14.8	14.0	12.7	13.5	12.8	11.7	12.7	11.2	10.1

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 人事課は、年次有給休暇の取得促進について意識啓発を図ります。
- ② 各課長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ③ 各課長は、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ④ 職員は、担当業務に支障が生じないように計画的な年次有給休暇の取得に努めるとともに、周りの職員が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

* 年次有給休暇の取得目標について、前計画策定時においては「17日」としていましたが、目標数値を上回った年度は無く、平成26年度は過去10年間で一番低い水準です。

国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における、年次有給休暇取得率の平成32年の数値目標が70%であることを踏まえ、本消防組合における平成31年度の目標を70%（14日）とし、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 各課長は、月・金など週休日に接する日と休日を組み合わせる年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ② 各課長は、ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議を自粛します。
- ③ 職員は、国民の祝日と組み合わせた年次有給休暇の取得に努めます。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

人事課は、子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(6) 仕事・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ための取り組み

職員が仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担の固定観念にとらわれることなく、子育てができる意識啓発に取り組みます。

- ① 人事課は、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ための情報の提供に努めます。
- ② 人事課は、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント防止のための研修を実施します。

(7) その他次世代育成支援対策のための取り組み

子どもたちを含む市民が防火・防災意識を高めるため、広報活動や公共的社会活動に取り組みます。

- ① 火災予防週間（年2回春・秋）における防火キャンペーンを通じて、火災予防の普及に努めます。
- ② 幼児と児童を対象とした庁舎見学や、中学生を対象とした体験学習を積極的に受け入れます。
- ③ 少年消防クラブや幼年消防クラブを通じて、防火・防災意識の高揚を図るとともに、防火・防災啓発活動に努めます。
- ④ 応急手当に関する正しい知識と技術を普及し、地域貢献に努めます。
- ⑤ 自主防災組織のリーダー育成及び訓練指導を通じて地域の防災力を高めます。

枚方寝屋川消防組合特定事業主行動計画

平成28年3月

発行 枚方寝屋川消防組合消防本部 総務部 人事課

大阪府枚方市新町1丁目7番11号

TEL 072-852-9922（直通）