

海部消防組合特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に、有効期限を平成27年3月までの10年間とした「次世代育成支援対策法」が制定されました。

海部消防組合では、平成17年4月に「海部消防組合特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできたところです。

これまでの取組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が全国的に進んでおりますが、依然として、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えない状況にあることを踏まえ、先般、同法の有効期限が10年間延長されたことから、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくため、新たな「海部消防組合特定事業主行動計画」を策定しました。

平成27年4月

消防長

2 計画期間

平成27年4月1日から平成33年3月31日までの6年間とします。

なお、勤務条件に関する制度改革や計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを図ることとします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施行動計画の周知徹底を図ります。
- (2) 仕事と子育て両立等について相談・情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口となる担当者を配置し相談体制を整備します。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに、本部署所連絡会議において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 母性保護、妊娠中及び出産後における配慮

ア 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の周知を図ります。

イ 共済組合による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。

ウ 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。

エ 妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、過重業務にならないように努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

ア 子どもの出生時における父親の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得促進

- 父親となる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。

※ 平成32年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、5日以上の子育て休暇取得率を100%とすることを目標とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても合わせて周知を図ります。
- 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- 育児休業の取得の申出があった場合、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行います。
- 本部署所連絡会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報や共済組合情報誌等の送付など情報伝達を行います。
- 復帰時における一般研修及びOJT研修等を実施します。

※ 平成32年度までに、男性職員の育児休業の取得率を13%以上とすることを目標とします。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の超過勤務の制限の制度の周知

- 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための超過勤務を制限する制度について周知を図ります。

イ 職場の環境整備

- 定時退庁促進のため定時退庁日を定め(消防本部は水曜日、消防署、出張所は週一回のノー残業デーを設ける。)職員の健康管理への配慮や子どもとの関わりを確保する配慮等、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- 超過勤務を命ずる場合は、内容・必要性を検討し、できるだけ週休者を除くこととします。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- 新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。
- 部署間の業務体制の協力、意志の疎通を図るとともに、署(所)内会議等で業務

体制の見直しを検討します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 所属ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。

(5) 年次休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

- 本部署所連絡会議等の場において、休暇の取得促進を呼びかけ、職場の意識改革を行います。
- 幹部職員は、所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の低い職員については、計画的な取得を指導します。
- 安心して職員が年次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。

イ 連続休暇等の取得の促進

- 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取得促進を図ります。
- 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- 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います。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- 子どもの病気等の際には特別休暇(年間5日以内)や年次休暇を活用した休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

※ 平成32年度までに、年次休暇の取得日数を平均18日以上とすることを目標とします。

(6) その他の次世代育成支援対策

ア 子育てに関する地域貢献活動

- 子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、現在実施している社会科見学や職場体験学習の更なる充実と、各地域における同様の活動へ積極的に参加するよう努めます。
- 子どもを交通事故から守るため、交通事故防止についての綱紀肅正通知による呼びかけを実施するとともに、各種の出向時や防火パトロールの機会に交通事故予防を実践します。
- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもとふれあう機会の充実

- 職員が子どもや家族と参加できる行事について、積極的に参加を促し子どもとふれあう機会の充実を図ります。