

次世代育成支援対策に係る 第2次特定事業主行動計画

佐倉市八街市酒々井町消防組合
平成28年4月1日

第2次特定事業主行動計画

第1 総論

1 目的

次世代育成支援対策は、少子化と人口減少の克服を目指した総合的な政策の推進が重要であり、これらを迅速かつ重点的に推進するため、平成25年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）」が制定されました。同法により、地方公共団体は「特定事業主行動計画」策定し、次世代育成支援対策を推進することとされています。佐倉市八街市酒々井町消防組合（以下「消防組合」という。）においても、平成23年から5年間の第1次特定事業主行動計画として策定し、行動計画策定指針に掲げられた基本的視線を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう各施策を実施するなど、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を実行してきました。時限立法である「次世代育成支援対策推進法」が平成27年4月よりさらに10年間延長されたことに伴い、また、第1次計画の策定から5年を経過することから、第1次計画を見直し、さらに実効性を高め、職員の実情を考慮したものとするため、消防組合においても管理者を特定事業主として、消防組合職員（以下「職員」という。）を対象に新たな計画を策定したものです。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの間とします。

3 計画の推進体制

ア 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、情報提供等を実施します。

イ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行います。

ウ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施により、行動計画の内容を周知します。

エ 本計画の実施状況については、年度ごとに職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

第2 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後の職員に対する配慮

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について周知徹底を図ります。

イ 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 時間外勤務を命ずる際には、妊娠中の職員の健康状態に配慮します。

- (2) 子供の出生時における父親の休暇の取得の促進
- ア 配偶者の産前産後の期間中に育児のための特別休暇を取得できるよう配慮します。
 - イ 配偶者の出産に係る特別休暇を取得できるよう配慮します。
 - ウ 子供の出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。
- (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
 - (ア) 育児休業等に関する資料を各課、消防署及び出張所（以下「所属等」という。）に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
 - (イ) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
 - (ウ) 研修会等において、育児休業等の制度説明を行います。
 - イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - (ア) 育児休業等体験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例等をまとめ、職員に情報提供を行います。
 - (イ) 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属等において業務分担の見直しを行います。
 - (ウ) 所属長会議等の場において、総務課から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います。
 - ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - (ア) 育児休業中の職員に対して、電子メール等を活用して最新の業務の状況を提供するとともに休業期間中の配布物等の送付を行います。
 - (イ) 復職時における職場内研修等を実施し、職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備します。
 - エ 育児休業に伴う人事異動等
 - 所属内の人員配置、事務分担の見直し等によって、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、人事異動等により業務に支障のないよう努めます。
 - オ 育児休業等を取得した職員の活躍推進に向けた取組
 - (ア) 育児休業を取得した職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成を支援します。
 - (イ) 管理職等を対象とした育児休業等を取得した職員の活躍促進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。

(ウ) 管理職等を対象に女性の活躍促進と必要性を再認識する研修等を実施します。

カ その他

早出・遅出勤務等を行う職員には、保育園送迎等に配慮して勤務時間の割り振を行います。

(4) 時間外勤務の縮減等

ア 小学校就学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周知

小学校就学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を制限する制度について周知を図ります。

イ 業務の簡素合理化の推進

職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な業務遂行に努めます。

ウ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

(ア) 毎週水曜日（交代制勤務に従事する職員にあつては、非番日に当たる水曜日及び木曜日）のノー残業デーの実施徹底を図るため、所属長等は、率先して定時退庁に努め、また、巡回指導等を行うことにより、定時退庁を促します。

(イ) ノー残業デーの実施徹底のできない職員が多い所属等を総務課が把握し、所属長への指導等の徹底を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

総務課は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員を把握し、時間外勤務の多い所属等の所属長からのヒアリングを行った上で注意喚起を行います。

オ その他

産業医による保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制の充実化を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

(ア) 所属等における年次有給休暇の計画的な取得促進により、職場及び職員の意識改革と年次有給休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

(イ) 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。

(ウ) 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、所属等間で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

- (ア) 週休日又は休日等と年次有給休暇を組み合わせて、連続休暇等の取得の促進を図ります。
- (イ) 子どもの予防接種等の実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- (ウ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- (エ) ゴールデンウィークやお盆期間における公式な会議等の自粛を行います。

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

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

- ア 研修等を通じた意識啓発を行います。
- イ セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行います。
- ウ 特定職員による職場でのお茶入れの廃止について周知徹底を図ります。

(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とられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 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

子どもを連れた来庁者も安心して利用できるよう、施設の設備等の見直しを行うとともに、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- (ア) 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- (イ) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導教育を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子供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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。