

## 海部東部消防組合における職員の仕事と子育ての両立支援に関する 特定事業主行動計画

海部東部消防組合における職員の仕事と子育ての両立支援に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）に基づき、海部東部消防組合が策定する特定事業主行動計画である。

### 第1 目的

職員一人一人が本計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成の必要性を強く認識し、それぞれの職場で互いに助け合い、職員の仕事と生活の調和を推進していくために策定するものである。

### 第2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から令和7年3月31日までの時限立法であったが、今回の法改正により令和7年4月1日から令和17年3月31日までに延長されたため、延長期間の前半である令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とする。

### 第3 計画推進の体制整備等

組織全体で継続的に次世代育成支援を推進するため、各部署の職員を構成員とした「海部東部消防組合特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況の分析・評価等を行い、必要に応じて見直しを行う。

また、毎年1回本計画に基づく措置の実施状況について公表するものとする。

### 第4 計画の内容

#### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進める。

##### (1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度や当該制度を実際に取得した職員の体験談等について周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

##### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取組を行い職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

##### ① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、消防長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、配置換え、業務分担の見直しや超過勤務命令の抑制に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

##### ② 執務中の服装

妊娠中の職員に対しては、規定されている制服及び活動服等以外に、マタニティ用の妊婦服を配備し、執務中の負担軽減と業務しやすい環境の整備に努めます。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、特別休暇（配偶者出産休暇（2日間）、育児参加休暇（5日間））、育児休業及び育児短時間勤務等の制度を職員に広く周知させ、制度の趣旨や必要性を理解してもらう。また、消防長は、父親となる職員に対し、特別休暇の取得を積極的に促すとともに、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

**【目標】**

このような取組を通じて、令和11年度までに特別休暇（配偶者出産休暇2日及び育児参加休暇5日）の取得率100%を目指します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業制度等の周知

育児休業、育児短時間勤務及び育児の要件、取得手続き、給与の取扱い、経済的支援措置等について周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、消防長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、人員の再配置等により円滑な業務遂行に支障が出ないように努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。総務課職員係からは、スムーズな職場復帰が出来るよう育児休業の期間中、職員に対し定期的な連絡、資料の送付等を行います。また、職場復帰のための事前面談の実施や多様な働き方（育児短時間勤務、育児部分休業等）の紹介等により、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

④ 男性職員が育児休業を取得しやすい環境の整備

男性職員については、育児休業等の取得の希望を聴取するなどにより、その取得をためらうことのないよう配慮し、取得しやすい環境づくりに努めます。

⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

**【目標】**

このような取組を通じて、令和11年度までに女性職員の育児休業取得率100%の維持及び男性職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目指します。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 超過勤務の縮減のための意識啓発

超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間の実施、超過勤務

の縮減に関する取組事例集の活用、管理職以上の職員が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図ります。

- ② 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知  
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。
- ③ 定時退庁日の徹底  
既に定時退庁日として設定されている毎週水曜日に庁内放送、署内メールなどによる注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。
- ④ 業務の見直し  
新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務についてデジタル化の推進等により業務の効率化を推進します。
- ⑤ 職場の環境整備  
消防長は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。また、業務の平準化を図り、特定の課、係等に超過勤務が集中しないように業務分担や職員配置の調整に努めます。
- ⑥ 遅出勤務の活用を検討  
連日にわたり他律的業務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員を対象とした遅出勤務について、より一層活用されるよう方策を検討します。
- ⑦ 人事評価の活用による業務改善の推進  
超過勤務縮減を消防長のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。  
また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

#### 【目標】

このような取組を通じて、令和 11 年度までに職員の超過勤務時間を月平均 15 時間以内にする。

- (6) 年次休暇の取得の促進  
厚生労働省が推進する「働き方改革」により、平成 31 年 4 月 1 日から義務付けられた「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」を踏まえ、年次休暇の取得促進のため、消防長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。
  - ① 年次休暇の取得の促進  
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計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。
  - ② 連続休暇の取得の促進  
ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子ども（9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子）の病気等の際に看護を行うための特別休暇（年間5日以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

**【目標】**

このような取組を通じて、令和11年度までに年次休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標とします。

(7) 職場優先の環境是正のための取組

管理職を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下の服従管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

(8) 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採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。

(9) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

令和3年4月1日より「行動計画策定指針の一部を改正する告示」が適用されたことにより、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの職場見学としての当組合訪問を歓迎し、園児・小中学生の理解の増進に協力します。

また、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面及び庁舎施設に関するハード面でのバリアフリーの取組を推進する。