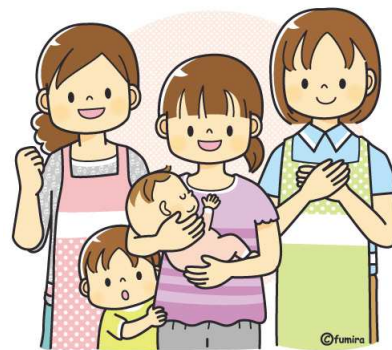


次世代育成支援 特定事業主行動計画



平成28年12月
宇部・山陽小野田消防局

目次

はじめに	・・・・・・・・・・	P 1
1 計画期間	・・・・・・・・・・	P 2
2 計画の推進体制	・・・・・・・・・・	P 2
(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制整備		
(2) 職員に対する情報提供等		
(3) 職員からの相談への対応		
3 具体的な推進方策	・・・・・・・・・・	P 3
(1) 妊娠中及び出産後における配慮		
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進		
(3) 諸制度の周知徹底		
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備		
(5) 時間外勤務の縮減		
(6) 休暇の取得の促進		
(7) 人事異動等の配慮		
(8) 人事評価への反映		
(9) その他		
4 その他次世代育成支援対策に関する事項	・・・・・・・・・・	P 6
(1) 子育てバリアフリー		
(2) 子ども・育てに関する地域貢献活動		
(3) 子どもとふれあう機会の充実		
おわりに	・・・・・・・・・・	P 8
宇部・山陽小野田消防局 次世代育成支援に係る推進委員会設置要綱	・・・・・・・・・・	P 9

宇部・山陽小野田消防局

次世代育成支援特定事業主行動計画

はじめに

近年、わが国では急速な少子化が進んでいることから、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境の整備を図るために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

同法では、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のため計画を策定し、職員へ周知するとともに公表するよう求めています。

このような状況を踏まえ、当消防局では、職員が「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランス）」ができるよう「特定事業主行動計画」を策定しました。

職員が互いに協力し支え合うことで、働きやすい職場環境が整えられ、子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、家庭環境の異なる職員ひとり一人が、子どもたちの健やかな誕生と、その育成の必要性を理解し、有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう、この計画を着実に進めていきたいと考えています。

平成28年12月

宇部・山陽小野田消防局消防長

1 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月から10年間の集中的・計画的な取り組みにより仕事と子育てができる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要であることから、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、平成26年4月に同法が改正され、法律の期限が平成37年3月まで10年間延長されました。

当消防局では、前期の計画を平成29年1月から平成33年3月までとし、この計画に掲げる数値目標は、平成32年度までに達成する目標とします。

平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度	平成36年度
特定事業主行動計画(前期計画)							見直し	
				見直し	特定事業主行動計画(後期計画)			

2 計画の推進体制

この計画は、子育てしやすい職場環境をつくることについて、職員一人ひとりが考え、実践できるよう、次とおり推進体制を整備します。

(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制整備

広く職員の意見を聴取し計画の推進、評価、見直しに活かすため、宇部・山陽小野田消防局次世代育成支援に係る推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。

(2) 職員に対する情報提供等

職員に対して次世代育成支援に関する諸制度の情報について、積極的に提供することで周知徹底を図ります。

(3) 職員からの相談への対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行うため、担当者を配置し、妊娠中、出産後の職員だけでなく、配偶者が妊娠した職員、父親となった職員など、気兼ねなく相談を受けられる体制を整備します。

3 具体的な推進方策

「家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行わなければならない。」という、法の基本理念を実現するために、以下の目標の達成を目指します。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

父親・母親になる職員は、できるだけ速やかに所属長に申し出て、職場の配慮を受けやすくします。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、交替制勤務の場合は、毎日勤務に配置換えするなど、勤務体制の見直しを行うとともに、時間外勤務を命じないなど、職場の環境づくりを行います。

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限などについて定めた職員の勤務時間、休暇等に関する条例によって保護されていますので、制度を適切に利用するように周知します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

男性職員が家庭における責任を果たすことを支援し、積極的な育児参加を推進するために設けられている特別休暇の制度について周知徹底を図ります。

父親となる職員には、所属長に早めに休暇取得予定の相談を行うようはたらきかけ、所属長は、子どもの出生時における男性の特別休暇及び妻の産前産後の期間における育児参加のための特別休暇を取得できるように、必要に応じて業務を調整し、応援体制をつくるよう努めます。

育児には家族の協力だけではなく、職場の協力も必要なため、各職員が職場全体で、子育て中の職員が安心して休暇を利用できる雰囲気づくりを心がけます。

【目標】

休暇取得を希望する男性職員の育児参加のための休暇取得率 ☞ 100 %

(3) 諸制度の周知徹底

庁内LAN等を活用し、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や出産費用の給付等の経済的支援措置について、職員に周知を図ります。また、安全衛生委員会等において、各種制度の趣旨を周知し、職場内の意識改革を行います。

【目標】

妊娠・出産に関する特別休暇制度等の認識率 ☞ 100 %

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等に関する資料を作成するなど、職員に分かりやすく周知するとともに、職場の相互理解を促進します。

職員は、育児休業等を取得したい場合は、速やかに所属長に伝え、所属長は業務に支障が出ないように、人員配置や業務分担の見直しなどを行います。

人員配置や業務分担の見直しなどによっても育児休業等期間中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、人員配置上の対応について、総務課長から消防長へ要請することとします。

また、育児休業中の職員に対し、配布物の送付等や周囲から連絡事項など情報提供を行うとともに職場復帰に向けた支援に努め、復職した職員に対して、育児などの状況を考慮した人事上の配慮を行います。

(5) 時間外勤務の縮減

定時退庁促進のため、一斉定時退庁日を定め、職員に周知し、職員の健康管理や子どもとのかかわりを確保する配慮等に努めます。

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制度の周知徹底を図るとともに、非常招集についても配慮するよう努めます。

所属長は、制度を理解し、職員の業務について、簡素合理化を図り、効率的な事務の執行による時間外勤務の縮減に努めます。また、特定の職員に時間外勤務が集中しないように業務分担の見直しや応援体制を整えます。

職員は、やむを得ず勤務を要しない日に勤務した場合は、積極的に振替(代休)で消化するとともに、所属長は、職員の健康面に配慮し、必ず振替(代休)を取得するよう指導します。

【目標】

ノー残業デーを毎週水曜日と定めた実施率 ➡ 100 %

(6) 休暇の取得の促進

所属長は、職員の年次有給休暇取得状況を把握し、取得日数の少ない職員に対し、計画的な取得を指導するとともに、休暇を取得しやすいように、相互支援ができる体制づくりに努めます。

また、子どもの夏季等休業期間や授業参観日等の子どもとのふれあいに係る年次有給休暇の取得を促進します。

子どもの看護等を行うための特別休暇制度の周知徹底と、その取得を希望する職員が100%取得できる職場環境づくりに努めます。

【目標】

職員1人あたりの年次有給休暇取得日数 ➡ 10日

子どもの看護等を行うための特別休暇取得率 ➡ 希望者の100%

夏季休暇の取得率 ☞ 100%

連続休暇等の取得促進

- ① 月曜日及び金曜日と休日を組み合わせて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
- ② 国民の祝日や夏季休暇と合せた年次有給休暇の取得の促進
- ③ 年次有給休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進
- ④ ゴールデン・ウィークや盆期間等の公式会議の自粛

(7) 人事異動等の配慮

産前・産後休暇や育児休業中の職員については、異動対象にしない等配慮します。また、子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。

(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のための行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(9) その他

職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、産業医による健康相談や保健指導を実施するなど、職員の健康面に配慮します。

4 その他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

庁舎等において、子どもを連れた人が安心して来庁し見学できるように親切な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

社会見学や職場体験学習等の充実を図るとともに、各地域の子どもたちや子育て中の保護者に対し、火災予防、救急講習等指導を行います。

また、職員が、子ども・子育てに関する活動等の地域貢献に積極的に参加することを支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

所属長は、地域での様々な行事等で職員が子どもや家族と参加できる行事について、積極的に参加していくよう促し、子どもとふれあう機会の充実を図ります。

おわりに

消防は、その業務の特殊性から、これまで男性職場というイメージが強いものの、消防広域化以降3人の女性を採用し、今後も「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」に基づいた女性職員の登用等により、そのイメージを払拭するとともに、これまで以上に住民サービスへの対応力が高まると期待しています。

今後は、これまでの各種の業務内容を再確認し、男女問わず職員全員が「みんなで支えあう子育て」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が形成されることを願っています。

宇部・山陽小野田消防局次世代育成支援に係る推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく、宇部・山陽小野田消防局の次世代育成支援特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び策定後の行動計画の進捗等を管理するため、宇部・山陽小野田消防局次世代育成支援に係る推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、行動計画の策定及び策定後の行動計画の進捗等を管理するとともに、具体的な取組を率先して実行する。

(組織)

- 第3条 委員会は、次長、宇部中央消防署長、小野田消防署長、総務課長、企画財政課長、警防課長、予防課長、情報指令課長、宇部西消防署長、山陽消防署長、宇部中央消防署副署長、小野田消防署副署長、宇部西消防署副署長及び山陽消防署副署長をもって組織する。
- 2 委員会に、委員長及び副委員長を置き、委員長は次長をもって充て、副委員長は宇部中央消防署長及び小野田消防署長をもって充てる。
 - 3 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
 - 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

(会議)

- 第4条 委員会の会議（以下「会議」という。）は、委員長が必要に応じて招集し、その議長となる。
- 2 会議は、委員の過半数をもって成立し、会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
 - 3 委員長は、必要に応じ、会議に関係職員の出席を求めることができる。

(庶務)

第5条 委員会の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮り別に定める。

附 則

この要綱は、平成28年12月13日から施行する。