

久留米広域市町村圏事務組合 特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ～

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が10年間の時限立法として制定され、今般その期限が10年間（平成37年3月31日まで）延長されたところである。我々、地方公共団体については、「特定事業主」として、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する必要がある、「特定事業主行動計画」の更なる充実を図ることが求められている。

当事務組合についても、次世代育成支援対策法の延長の趣旨を十分に踏まえ、「特定事業主行動計画」の更なる充実に向け対応していくとともに、仕事と私生活の両立支援を見据えた職員のワーク・ライフ・バランスの推進の取り組みを含めた計画として策定するものである。

また、平成27年9月に閣議決定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成28年4月1日から平成38年3月31日まで10年間の時限立法）において、女性の職業生活における活躍を推進する上での基本方針等を特定事業主計画に定めることが義務付けられており、次世代育成支援対策の充実と併せて、課題解決に向けた取り組みを推進していくものである。

2 計画期間

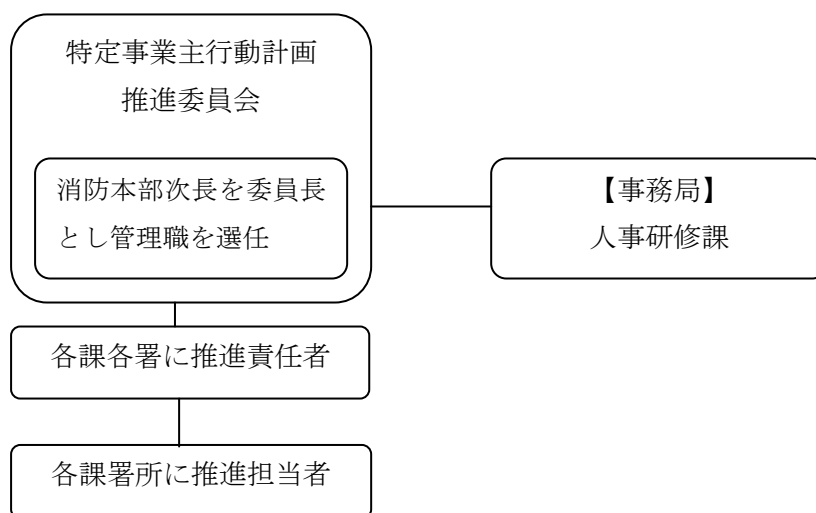
本計画については、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間とする。

3 計画の推進体制

(1) 計画の推進組織

消防本部次長を委員長とする『特定事業主行動計画推進委員会』を構成し、年度ごとに計画の実績等を把握するとともに、必要に応じて委員会を開催し、対策の検討及び計画の見直し等を図る。

推進組織の概要



※ 推進委員会の構成等については、別紙1のとおり

(2) 計画の進捗管理

ア 休暇取得状況調査による取組指標の確認等

- ① 推進責任者は、四半期に1回、所属する職員の休暇取得状況等を調査し、事務局に報告する。
- ② 事務局（人事研修課）は、四半期に1回推進責任者から報告される目標数値を分析するとともに、年1回、職員の休暇取得状況の調査取りまとめ評価する。
- ③ 事務局（人事研修課）は、必要に応じ、改善に向けた対応策を策定するため、委員会を開催する。

イ PDCA サイクルの確立

上記役割に基づき、次のとおり計画・実行・評価・改善のサイクルを確立する。

主体	計画（P）	実行（D）	評価（C）	改善（A）
推進委員会	計画策定			改善の助言
事務局	計画（案）策定	取組状況の進捗管理	目標数値の分析・評価	委員会開催判断
推進責任者		計画の推進	実績報告	
推進担当者		計画の推進補助		

4 取組み項目等

(1) 子育て支援に関する職員の勤務環境の整備に関する事項

ア 子育て支援に関する既存各種制度の周知徹底

【具体的施策】

- ・メール等を活用しての育児休業をはじめとする各種休暇制度の周知を行う。
- ・新規採用者研修時に本計画及び各種制度について説明を行う。

イ 妊娠中及び出産後における配慮

【具体的施策】

- ・妊娠を認知した場合は、本人の希望を踏まえ、日勤勤務等への配置換えを行う。
- ・所属長により、母性保護の観点を踏まえ、業務分担の見直しを図る。
- ・非常招集等の命令を免除できる制度を設ける。
- ・出産後、本人の意向等を聴取し、配置先を配慮する。

ウ 子ども出生時における父親の休暇取得の促進

【具体的施策】

- ・所属長により休暇取得に向け取得しやすい環境整備に努める。

エ 育児休業等を取得しやすい環境整備

【具体的施策】

- ・育児休業を長期取得する場合の代替要員（再任用職員等）の確保に努める。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行う。
- ・管理監督職に対し育児休業制度の主旨を徹底させ、職場の意識改革を図る。
- ・職務復帰をスムーズに行えるサポート体制を確立する。

【目標指標】

◎ 《妻が出産する場合の特別有給休暇取得率	100% (平成30年度)》
	《平成26年度 取得率 97%》
◎ 《男性職員が育児参加するための特別有給休暇取得率	100% (平成30年度)》
	《平成26年度 取得率 80%》

(2) 仕事と私生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス推進）対策に関する事項

ア 時間外勤務の縮減

【具体的施策】

- ・毎週水曜日と毎月19日の育児の日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、職員の意識を定着させる。
- ・非番勤務等を免除できる制度を設ける。
- ・管理監督職は、日頃から事務の省力化・効率化に努め、業務体制や業務配分の適正な見直しを行い、業務の平準化を行う。

イ 年次有給休暇取得の促進

【具体的施策】

- ・年次有給休暇取得計画表（計画年休）を策定し、職員が年次有給休暇を取得できる体制を確保する。
- ・日勤職にあつては、ゴールデンウィークや土日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得など連続休暇の取得促進に努める。
- ・隔日勤務者にあつては、最低人員を考慮し、出来る限り年次有給休暇の取得促進に努める。

【目標指標】

◎ 《正規職員（日勤職）の一人あたりの時間外勤務時間数	平成26年度比 5%減 (318時間) (平成30年度)》
	《平成26年度 一人あたりの時間外勤務時間数 335 時間》
◎ 《年次有給休暇平均取得率	8日以上 (平成30年度)》
	《平成26年度 実績 8.2日》

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

ア 女性消防吏員の計画的な増員の確保

① 長期的目標の設定

【長期目標指標】《平成38年度当初まで》

<p>◎ <u>《消防本部の女性消防吏員比率</u> <u>5%確保》</u> 《平成26年度 女性消防吏員比率 1.9%》</p>
--

② 具体的施策（中期的目標）の設定【平成31年3月31日まで】

長期目標を達成するため、約3ヵ年毎に具体的に取り組むべく施策を掲げ推進していく。

女性の受験率向上に向けた取り組み

【具体的施策】

- ・活躍する女性消防吏員をクローズアップしながら、ホームページ及び広報誌等を活用し広報活動を展開する。
- ・管轄内にある大学や高等学校等が主催する就職活動に向けた取り組みに積極的に参加し、消防における女性消防吏員の活躍についてPRする。

【目標指標】

<p>◎ <u>《女性の採用試験受験割合（年度の全受験者に対する女性の割合）</u> <u>10%以上確保》</u> 《平成26年度 女性の受験割合 3.5%》</p>
--

イ 女性消防吏員の職域拡大

① 各署所の新庁舎建設時における施設等整備の推進

【具体的施策】

- ・新庁舎の建設時において、女性専用トイレ、浴室、仮眠室等を確保する。
- ・女性に配慮した資器材等の導入を積極的に進める。

② 女性消防吏員の職域拡大に向けた改善の取り組み

【具体的施策】

- ・女性消防吏員に対し定期的な面談及び自己申告制度を活用しながら、希望する職域を把握し、環境改善に努める。

③ 女性消防吏員の管理監督職への登用に向けた取り組み

【具体的施策】

- ・所属長により、女性消防吏員へ昇任検定試験の受験を勧める。
- ・女性消防吏員のキャリア形成を積極的に推進するため、消防大学校や消防学校をはじめとする各種研修会等への参加を積極的に進めて行く。

ウ ライフステージに応じた配慮

① 女性吏員が消防業務を継続していくための支援

【具体的施策】

- 《子育て支援に関する既存各種制度の周知徹底》
 - ・メール等を活用しての育児休業をはじめとする各種休暇制度の周知を行う。
 - ・新規採用者研修時に本計画及び各種制度について説明を行う。
- 《妊娠中及び出産後における配慮》
 - ・妊娠を認知した場合は、本人の希望を踏まえ、日勤勤務等への配置換えを行う。
 - ・所属長により、母性保護の観点を踏まえ、業務分担の見直しを図る。
 - ・非常招集等の命令を免除できる制度を設ける。
 - ・出産後、本人の意向等を聴取し、配置先を配慮する。
- 《育児休業等を取得しやすい環境整備》
 - ・育児休業を長期取得する場合の代替要員（再任用職員等）の確保に努める。
 - ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行う。
 - ・管理監督職に対し育児休業制度の主旨を徹底させ、職場の意識改革を図る。
 - ・職務復帰をスムーズに行えるサポート体制を確立する。

② 仕事と家庭の両立支援

【具体的施策】

- 《時間外勤務の縮減》
 - ・毎週水曜日と毎月19日の育児の日を定時退庁日（ノー残業デー）とし、職員の意識を定着させる。
 - ・管理監督職は、日頃から事務の省力化・効率化に努め、業務体制や業務配分の適正な見直しを行い、業務の平準化を行う。
- 《年次有給休暇取得の促進》
 - ・年次有給休暇取得計画表（計画年休）を策定し、職員が年次有給休暇を取得できる体制を確保する。
 - ・日勤職にあっては、ゴールデンウィークや土日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得など連続休暇の取得促進に努める。
 - ・隔日勤務者にあっては、最低人員を考慮し、出来る限り年次有給休暇の取得促進に努める。

エ 消防本部幹部職員の意識改革

① 管理職を対象とした研修等の実施

【具体的施策】

- ・構成市町等が主催する管理職研修へ積極的な参加を促進する。
- ・政策調整会議及び幹部会時において、女性消防吏員への配慮の必要性について周知を図る。

② 管理職の人事評価への反映検討

【具体的施策】

・仕事と生活の推進に資するような効率的な業務運用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、人事評価において評価できるよう、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、反映に向け検討を行う。