

「次世代育成支援対策推進法」及び  
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく

# 特定事業主行動計画

不破消防組合

# 特定事業主行動計画

## はじめに

平成 15 年 7 月、「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境づくりを、国や地方公共団体、事業主などのさまざまな主体が社会を挙げて取り組むこととなりました。平成 27 年 3 月までの時限立法でしたが、引き続き取組を推進する必要があることから、平成 37 年 3 月まで延長されるとともに、国の行動計画策定指針も男性の子育てに関する諸制度の利用促進や子育てを行う女性職員の活躍推進などの追加、改正が行われました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることから、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る事を目的とした、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成 27 年 9 月に施行されたところです。

これらに伴い、計画的な取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づく特定事業主行動計画として、国が定めるそれぞれの行動計画策定指針等をふまえつつ本計画を策定したものです。

## 1 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

## 2 推進体制等

本計画は、一部の職員が取り組むものではなく、全職員が協力し合って取り組んでいくことが大切です。また、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について把握を行い、必要により見直しなどを行います。

## 3 数値目標

本計画による数値目標を次のとおりとします。

- ① 男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を 80%以上とします。
- ② 年次有給休暇の取得日数を 1 人平均年 12 日以上とします。
- ③ 初級幹部職にある女性職員を、平成 27 年 4 月 1 日より 1 人以上増やします。
- ④ 全職員に対する女性職員の割合を 5%以上とします。

## 4 取組内容

仕事と家庭の両立支援をはかり、次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍を推進するため、次のような取組を行い、3 に掲げる目標達成を目指します。

### 《 1 》 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

職場内の配慮不足によって過大な負担がかかるようでは、安心して出産・育児が行える環境は望めません。所属課長を先頭に職場職員全員がサポートしていきます。

#### ① 事務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全への配慮、また安心して子育てと仕事の両立を図るために、所属課長は、必要に応じて事務分担の見直しを行います。

#### ② 事務の簡素合理化

仕事と子育てを両立するために日ごろから事務の見直し、合理化を意識し、廃止についても積極的に検討します。

## 《 2 》 子育てに関する諸制度の取得促進

男性職員の育児休業については、取得が無いのが現状です。

また、組合において配偶者の出産時における休暇は、平成 26 年中においては分母となる対象者数が少ないとはいえ 50%の取得率でしたが、平成 27 年中は 0%であり、また、育児参加休暇は取得が無いため、引き続き子育てに関する休暇の取得促進を図る必要があります。

### ◇平成 26・27 年中の配偶者の出産時における休暇取得率

	配偶者が出産	休暇取得者	取得率
平成26年	6	3	50%
平成27年	1	0	0%
合 計	7	3	42%

※「配偶者が出産」数は扶養手当認定状況から抽出

### ◇平成 26・27 年中の育児参加休暇取得率

休暇種類	配偶者が出産	取得率
平成26年	6	0%
平成27年	1	0%

#### ① 制度の周知による取得促進

「配偶者の出産に伴う休暇」や配偶者の出産に伴う「育児参加休暇」などについての制度を周知し、取得の促進を図ります。また、育児休業は長期というイメージがありますが、短期でも取得可能なため、周知により意識改革や誤解を解く必要もあります。

#### ② 取得しやすい環境づくり

各所属においては、業務調整などにより所属内で取得しやすい環境づくりに努めます。また、出産・子育てに関する諸制度の活用や人員配置に関する配慮のため、対象となる職員も早めに所属課長、総務課へ連絡するなど、安心して子育てができるようにします。

### 《 3 》 時間外勤務の縮減

多種多様化する住民ニーズや高度化する消防活動への対応など、今後も仕事量は増加することが見込まれます。一定の時間外勤務が生じることはやむを得ないことですが、恒常的な時間外勤務は、家庭や子育てへ参加する時間を減らすだけでなく、職員の健康にも影響を与えます。時間外勤務の縮減は重要な課題となっています。

#### ① 事務の削減・合理化

書類の作成、事業の実施にあたっては、その目的・必要性、求められる完成度等を十分検討、理解のうえ進めるようにします。

#### ② 所属課長によるマネジメント

年間の事務量を把握し計画的な事業の推進や、課・係内連携または事務分担の見直しなどにより、時間外勤務の縮減、平準化を図ります。

### 《 4 》 休暇取得の促進

◇平成 26・27 年中の年次有給休暇の取得日数

	一人あたり平均取得日数
平成26年	4日
平成27年	4日

平成 27 年中の本組合職員の有給休暇の取得状況は職員 1 人当たり平均 4 日程度です。平成 26 年中も同様であり、この取得率は県内行政機関の平均より低い状況でした。休暇の適切な取得は、時間外勤務の縮減と同様、子育て中の職員の子育てへの参加を増やすだけでなく、職員の健康維持や職務能率の向上にも繋がります。

#### ① 年次有給休暇の取得促進

現在、夏期休暇時に行っている計画表を通年で行い、年次有給休暇の取得促進を図ります。

#### ② 連続休暇の取得促進

土・日曜日などを組み合わせた年次有給休暇の取得を促進し、子育てのみならず、家庭生活、職員の健康維持等を支援します。また、休暇取得に対する意識の改革、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

## ≪ 5 ≫ 女性職員の活躍の推進

職業生活において女性の個性と能力が十分発揮されることが重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある職場を目指します。女性職員の活躍の推進にも必要となる≪ 1 ≫から≪ 4 ≫の取組のほか、次のような取組も実施します。

### ① 女性職員の管理・監督職への登用に対する取組

女性職員の採用は、平成 24 年度以降ありませんが、女性職員の割合は 5.4% であります。また、女性職員の役職段階毎の登用は次のとおりです。

#### ◇女性職員の各役職段階毎人数

	課長級	課長補佐級	係長級	主査級	主任級	主事級
女性職員の役職	0人	0人	0人	0人	1人	2人

職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるような人事配置に配慮するとともに、組合の施策に女性の柔軟な考えを取り込みやすいようにします。また、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や職場との連絡体制に確保等の必要な支援を行うこととします。