

次世代育成支援
特定事業主行動計画



岩国地区消防組合

はじめに

我が国における急速な少子化の進行の中で、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体として整備していくことが必要とされ、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、国及び地方公共団体等を「特定事業主」として位置づけ、各事業所の職員が、仕事と子育てを両立できるようにするとともに、子どもたちの健やかな育成のための職場環境の整備等を踏まえた「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

しかし、少子化の進行は止まらず、事業主が仕事と子育ての両立について、更なる推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」は改正され、法律の有効期限が平成37年まで10年間延長されました。

これらを受け、岩国地区消防組合においても、「岩国地区消防組合特定事業主行動計画」を策定するものです。

1 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5年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

※ 次世代育成支援対策推進法の有効期間が10年間延長され、平成36年度までについても「特定事業主行動計画」を策定するものとされたことから、平成28年度から平成32年度までの5年間を計画期間として策定します。

2 計画の推進体制

(1) 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

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評価を行い、今後の対策の実施や計画の見直しを行います。

(2) 職員に対する情報提供

管理職や職員に対して次世代育成支援に関する諸制度についての情報提供を実施します。

(3) 職員からの相談への対応

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を適切に行うための担当者を配置します。

3 具体的な取り組み

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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る。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、勤務体制、業務分担の見直しを行う。

ウ 妊娠中及び産後1年未満の女性職員に深夜勤務、時間外勤務を命ずる場合には、健康状態に配慮し、条例によって保護されている制度を適切に利用するよう周知します。

(2) 諸制度の周知徹底

庁内LANを活用し、次世代育成支援に関する諸制度についての情報提供を実施します。また、課署長会議の場において、各種制度の趣旨を周知し、職場内の意識改革を行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業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。

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います。

ウ 育児休業等の申し出があった場合、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。

エ 育児短時間勤務の申し出があった場合、所属長は、当該所属内で業務調整などを行い、働きやすい職場環境づくりに努めます。

オ 育児休業中の職員に対し、配布物の送付や連絡事項などの情報提供を行うとともに職場復帰に向けた支援に努めます。

(4) 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 所属長に対して、性別役割分担意識の是正のための啓発を行う。

イ セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を行う。

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る。

(5) 年次有給休暇の計画的取得の促進

ア 職員または家族、子どもの行事等における年次休暇の取得を呼びかけます。

イ 1日単位で取得することが困難な職員については、時間休の利用の促進を図ります。

ウ 労働力の維持、向上及び福祉の増進を図ることを目的として、全職員の年次休暇取得日数を1人あたり平均年間8日以上とします。

(6) 時間外勤務の縮減

- ア 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。
- イ 毎週木曜日（交替勤務者においては、非番日に当たる木曜日及び金曜日）のノー残業デーの実施徹底を図るため、所属長は、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。
- ウ 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、振替（代休）を取得するよう指導します。
- エ 消防長は、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。

(7) 人事異動への配慮

- ア 産前・産後休暇や育児休業中の職員については、異動対象としない等の配慮をします。
- イ 自己申告書の実施等をもとに、子育ての状況に応じた人事上の配慮に努めます。

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

庁舎見学等において、子どもを連れた人が安心して来庁できるように親切的な対応等、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

現在実施している社会科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、救急講習等の指導を行います。

(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

岩国地区消防組合では、平成11年から女性消防吏員を採用して、現在、6名の女性消防吏員が各分野で活躍しています。「地域のみなさんの安全・安心を確保する」という任務を遂行するために、女性の力を最大限に活用して、組織活性化を行うとともに、消防行政の効果的な推進に取り組んでいます。

今後、この行動計画に基づき、各種の業務内容を再確認して、全職員が「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。