

# 飯塚地区消防組合

## 特定事業主行動計画

飯塚地区消防組合

平成29年4月

(令和3年3月改訂)

# I 総論

## 1 目的

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。）及び行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスを図ることができるよう、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の要望に即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとする。

## 2 計画期間

平成29年4月1日から令和8年3月31日まで

※次世代育成支援対策推進法（令和7年3月31日まで時限立法）

※女性活躍推進法（令和8年3月31日までの時限立法）

## 3 計画の推進体制

- (1) 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を効果的に推進するため、飯塚地区消防組合女性の職場生活における活躍推進委員会（以下「推進委員会」という。）をもって、計画進捗状況及び計画の推進に努める。
- (2) 女性職員の活躍及び次世代育成支援対策に関する管理監督職や職員に対する研修・講習情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配付、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、年度ごとに推進委員会において把握をした結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

## II 具体的な内容

### 1 女性消防吏員採用に向けた目標

#### (1) 女性消防吏員の採用割合

本計画では、消防吏員に占める女性消防吏員の比率を、令和7年度当初までに共通目標である5%に引き上げることを目標とする。

(目標達成年度：令和7年度)

#### (2) 女性消防吏員の採用試験の受験割合

過去5年間の女性受験比率が約4%であるため、女性の毎年受験割合10%以上を目標とする。

(目標達成年度：令和7年度)

### 2 女性吏員の採用拡大の取組

#### (1) 女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。

(実施時期：平成29年度から)

#### (2) 管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。

(実施時期：平成29年度から)

#### (3) 採用試験前に実施している「飯塚地区消防吏員採用説明会」において、女性職員による女性専用説明会を実施する。

(実施時期：平成29年度から)

### 3 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 女性消防吏員の職域拡大のための取り組み

ア 庁舎において、女性専用トイレ、浴室、仮眠室等を確保する。

イ 女性に配慮した資機材等の導入を積極的に進める。

ウ 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、環境改善に努める。

(実施時期：平成29年度から)

#### (2) 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を図り、取得の向上に努める。

イ 出産費用の共済給付等、経済的支援措置について周知徹底を図る。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

ア 父親が子どもの出生時に3日間の休暇を取得できるよう促進する。

※ 出産補助休暇：妻が出産するため病院に入院する等の日から出産日後2週間までの間に3日間（時間帯の取得可能）

イ 子どもの出生時における男性の育児参加休暇の取得促進について周知徹底を図り、管理職は、取得できる環境整備に努める。

### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

① 育児休業等に関する資料を毎年度幹部会議にて通知するとともに、庁内イントラへの掲示により全職員へ制度の周知を図る。

特に男性職員の育児休業等については、子供が生まれた男性職員に個別で休暇制度の説明をおこない取得推進を図る。

② 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

③ 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例情報を職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

① 3歳未満の子を養育する男性職員のうち育児休業を取得していない職員に対し、制度の周知を行う。

② 育児休業の取得の申出があった場合、管理職は取得可能な職場環境整備に向け当該部署において業務分担の見直しを行う。

③ 各署所・課の管理監督者は、定期的に育児休業等の制度の趣

旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
- ② 育児休業からの復職時に当該職員の希望に応じ、各所属においてOJT研修を実施する。

オ 上記の取組を通じて、男性の育児休業の取得率を13%以上、男性の育児参加のための休暇の取得率を、制度取得が可能な者の50%を目標とする。

(目標達成年度：令和7年度)

※ 目標数値は、国・県の男女共同参画基本計画や市の男女共同参画プランとの整合性を図りながら見直しを行う。

#### (5) 子育てをしつつ活躍する女性を増やすための環境の整備

育児休業等を取得し又は子育てを行う女性消防職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、能力の向上又はキャリア形成の支援の取組を実施する。

ア 女性消防職員に向けた取組

- ① 管理職の昇任手前にある職務にある女性消防職員を対象とした、昇格意欲の喚起又はキャリアデザインを意識した研修を実施する。
- ② 女性消防職員を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるロールモデルの確立及び事例の紹介をする。
- ③ 女性消防職員のみを対象とする研修や外部研修(消防大学校、消防学校及び市町村研修所等)への派遣を積極的に行う。
- ④ キャリア形成を支援するための計画的なジョブローテーションを行う。

イ 管理職に向けた取組

女性消防職員の育成に関する管理職研修等を実施する。

(実施時期；平成29年度から)

#### (6) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、庁内放送による注意喚起を図るとともに、管理監督者による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 管理監督者の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員がいる場合は、ヒアリングなどにより原因を把握し、職場のマネジメントに努め、業務遂行の見直しや分担及び効率化を図る。
- ④ 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理監督者への指導の徹底を図る。

#### ウ 事務の簡素効率化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 定例・恒常的業務は、マニュアルを作成し、効率化を図る。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。
  - ② 総務課は、各所属の時間外勤務の状況を把握し、各所属に情報提供し、時間外勤務の多い職場において、管理監督者に対してヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
  - ③ 総務課は、管理監督者に時間外勤務の削減に関する取組事例等の情報提供を行う。
  - ④ 総務課は、各所属の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理監督者に報告し、管理監督者の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
  - ⑤ 総務課は、時間外勤務縮減の取組の重要性について管理監督者に周知し、管理監督者は、職場で時間外勤務削減に向けた取組に関する意見交換の場を設定する。
- ◎以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、月45時間・360時間とする。

### (7) 休暇の取得の促進

#### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理監督者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得に努める。

- ② 総務課による取得状況の確認を行い、適切な指導に努める。
- ③ 各所属において業務スケジュールを策定し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 各所属において、夏季休暇取得期間中の休暇計画表を作成し、計画的な特別休暇と年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職場内でスケジュールの共有や事務補助者を選任するなど事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ⑥ 年次休暇は年間5日以上の取得に努める。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 年1回、夏季休暇等の特別休暇と年次休暇を利用した連続3日以上のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ② 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ ゴールデン・ウィークや年末年始、お盆における公式会議の自粛を行う。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、当事者の立場を理解し、「お互い様」という意識を持ち、緊急時にも協力体制の取れる職場環境をつくり、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

### (8) 異動における配慮

- ア 総務課は、当該職員からの相談、管理監督者からの情報提供等により、可能な限り人事上の配慮に努める。
- イ 管理監督者は、所属内で異動を命じる場合、当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮に努める。

### (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ア 職場と家庭の両立を図るため、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発に努める。
- イ 子育てや介護などの「家庭の相談」、特別休暇の取得時や復職時などの「仕事の相談」などが気軽にできる職場の雰囲気をつく

る。

ウ ワーク・ライフ・バランスの実践、ハラスメントの防止と相談体制の充実など男女が共に働きやすい職場づくりに努める。

エ 介護に関する意識の醸成と制度の利用促進を図る。

## 4 その他の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

ア 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置等に努める。

イ 施設利用者等の実情を勘案して、公共施設の新築又は改修の際には授乳室等の育児支援施設の設置を必要に応じて行う。

ウ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するスポーツクラブ、子ども会、地域活動等に、ボランティアリーダーやサポーターとして積極的に参加し、地域貢献に寄与する。

イ 子どもの体験活動等の支援

① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報の提供を行い、職員の積極的な参加を支援する。

② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設の提供に努める。

③ 子どもが参加する学校行事、地域活動、スポーツ活動、ボランティア活動などにおいて、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

④ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

① 交通事故予防や交通安全について、交通安全週間などで呼びかけを実施する。

② 運転業務の多い職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域

住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

**(3) 子どもとふれあう機会の充実**

ア 学校・幼稚園等の行事、地域活動、スポーツ活動やイベントなど子どもとふれあう機会への、積極的な参加を支援する。

イ レクリエーション活動の実施に当っては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

**(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上**

ヒント集等を活用し家庭における子育てやしつけのヒント集等や、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。