

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

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を図ることができるよう、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日から平成38年3月31日まで

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、平成37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：平成37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：平成37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) 平成26年度から実施している「飯塚地区消防吏員採用説明会」を毎年度2回実施し、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 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。

(実施時期：平成29年度から新庁舎建設時に考慮する。)

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、超過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。

イ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(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促進を図る。

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 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。

② 各署所・課の管理監督者は、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 復職時におけるOJT研修修了者等による研修を実施する。

(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吏員が就業を継続し、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 女性消防吏員に向けた取組

① 管理職の手前にある職階にある女性労働者を対象とした、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 女性労働者を対象とした、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

③ 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

イ 管理職に向けた取組

女性消防吏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) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の超過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・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 超過勤務の上限の目安時間（例えば、年間360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 各署・課ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

③ 総務課は各署・課ごとの超過勤務の状況及び超過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、管理監督者の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理監督者を含む職員への意識啓発を図る。

◎ 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、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(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 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 各署・課において、年1回年次休暇取得状況を調査・検証し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 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。
- ② ゴールデン・ウィークやお盆における公式会議の自粛を行う。

(8) 異動における配慮

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。

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習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

④ 小中学校等から要請があれば職員を派遣し、特別授業等を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

① 交通事故予防について綱紀肅正通知による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。

ウ 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 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。

イ レクリエーション活動の実施に当たっては、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

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、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。