

会津若松地方広域市町村圏整備組合
特定事業主行動計画

(平成17年4月)

会津若松地方広域市町村圏整備組合
会津若松地方広域市町村圏整備組合消防本部

総論

1 目的

次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備に、国、地方公共団体、事業主等が社会を挙げて取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布されました。

これを受けて、各地方公共団体においては「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

法律の「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、職員のニーズ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、公表することとします。

なお、この計画の策定にあたっては、職員の意識や課題を把握するために消防本部の全職員を対象としたアンケートを実施し、職員のニーズに沿った計画となるよう検討したものです。

2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、本計画は、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う体制を整備する。

啓発資料の作成・配布、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。

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、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

4 計画の対象となる職員

計画の対象となる職員は次のとおりです。

- ・事務局の職員（市町村派遣職員を含む。）
- ・消防本部の職員

具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

休暇制度に関する情報提供

つわり休暇や妊産婦検診休暇等の各種休暇制度及び出産費や手当等の給付制度について、必要な情報が得られる環境を整備します。

各種研修会を活用した各種休暇等の制度説明の実施。

パンフレット等の配布による情報提供。

(実施時期：平成17年度から)

業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しに取り組んでいきます。

(実施時期：平成17年度から)

深夜勤務及び時間外勤務の制限

妊娠中の職員の深夜勤務については原則命じないこととし、時間外勤務については本人の請求により命じないこととします。

また、小学校就学前の子どもを養育している職員に対しては、本人の請求により、深夜勤務(午後10時から午前5時まで)を命じないこととし、時間外勤務については時間数を制限(1月について24時間まで、1年について150時間まで)します。

(実施時期：平成17年度から)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

父親の育児参加のための休暇の新設

父親の育児参加のための休暇制度を導入します。

人事院規則が改正され、国家公務員においては父親が育児に参加するための休暇として、配偶者の産後8週間以内に5日(生まれた子ども他に就学前の子どもがいる場合は、配偶者の産前6週間から産後8週間の期間で5日)の範囲で取得できる休暇制度が新設されました。

これに準じ、父親の育児参加のための休暇制度を新たに設けていきます。

(実施時期：平成17年度中)

配偶者の出産休暇制度に関する情報提供

子どもの出生時に父親となった職員が取得できる配偶者の出産休暇について、情報を提供していきます。

また、手続きの簡素化について検討していきます。

各種研修会を活用した各種休暇等の制度説明の実施。

パンフレット等の配布による情報提供。

(実施時期：平成17年度から)

配偶者の出産休暇の取得方法の弾力化

従来1日単位でしか取得できなかった配偶者の出産休暇を、より柔軟に取得できるよう、時間単位でも取得できるようにします。

(実施時期：平成17年度中)

休暇を取得しやすい環境づくり

父親となった職員が計画的に休暇を取得し、育児に参加できるよう、業務分担の割振りや休暇計画書の作成等、職場全体で支援する体制づくりに取り組んでいきます。

(実施時期：平成17年度から)

以上のような取組みを通じて、

- ・ 配偶者の出産休暇は最低1日(8時間)以上
- ・ 父親の育児参加のための休暇は最低2日以上

を取得するものとし、当該休暇の目標達成率は100%を目指します。

[達成目標年度：平成21年度]

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の制度の情報提供

育児休業等の制度について、いつでも必要な情報を得られる環境を整えます。

各種研修会を活用した各種休暇等の制度説明の実施。

パンフレット等の配布による情報提供。

(実施時期：平成17年度から)

育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する所属長の意識啓発に努めるとともに、職員が安心して育児休業等を取得できる環境づくりに職場全体で取り組んでいきます。

育児休業等の請求があった場合、当該職場における業務分担の見直しを行う。

所属長を対象とする各種研修会や会議等の場において育児休業等の制度の趣旨を徹底し、意識啓発に努める。

また、特に父親となった職員が育児休業を取得することに周囲の職員の理解と支持が得られるよう、意識の改革を図る。

(実施時期：平成17年度から)

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

各職場において、育児休業中の職員に対する業務状況や職場の状況等の情報提供に努めるとともに、復帰後は業務遂行に必要な研修を行う等、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰に努めます。

育児休業中の職員に対し、広報誌や通知文等を送付する等、職場復帰に向けて必要な情報や職場状況に関する情報を提供する。

各職場において、育児休業から復帰した職員に対し、休業期間中の業務状況等の説明や必要な職場内研修を実施する。

(実施時期：平成17年度から)

育児休業に伴う代替要員の確保

子育てをする職員にとって、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業の取得を阻害する要因の一つとなっていることから、臨時的任用職員等の代替要員を確保していきます。

(実施時期：平成17年度から)

以上のような取組みを通じて、育児休業等の目標取得率を、男性職員5%、女性職員80%と設定し、実現に向けて取り組んでいきます。

[目標達成年度：平成21年度]

(4) 時間外勤務の縮減

深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について情報を提供していきます。

各種研修会を活用した各種休暇等の制度説明の実施。

パンフレット等の配布による情報提供。

(実施時期：平成17年度から)

その他、時間外勤務縮減のための取組み

所属長を対象とする研修会等において、子育てをする職員の時間外勤務に対する配慮を促していきます。

(実施時期：平成17年度から)

(5) 休暇の取得の促進

看護休暇制度に関する情報提供

子どもの突発的な病気の際に利用できる看護休暇制度について、情報を提供していきます。

各種研修会を活用した各種休暇等の制度説明の実施。

パンフレット等の配布による情報提供。

(実施時期：平成17年度から)

休暇を取得しやすい職場環境づくり

所属長は、所属する職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を促進していきます。

また、担当業務の相互補完など、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(実施時期：平成17年度から)

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

職員の意識啓発

「子どもの面倒をみるのは母親」という固定的な性別役割分担意識等の解消に努め、研修等を通じた意識啓発に努めます。

(実施時期：平成17年度から)

2 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

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みを推進していきます。

(実施時期：平成17年度から)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への取組み

子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する行事等において、職員が専門分野を活かした指導を実施していきます。

(実施時期：平成17年度から)

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、職員も地域社会の構成員として、子ども・子育てに関する地域活動に参加していきます。

(実施時期：平成17年度から)