

特定事業主行動計画

筑紫野太宰府消防組合

目 次

| | | |
|-----|-----------------------------|---|
| I | 目的 | 1 |
| II | 計画期間 | 1 |
| III | 行動計画の目標の達成及び取組みの推進に向けた体制整備等 | 1 |
| IV | 「次世代法」の趣旨に基づく取組み | 1 |
| 1 | 妊娠中及び出産後の職員に対する配慮 | 1 |
| 2 | 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 | 2 |
| 3 | 育児休業を取得しやすい環境の整備 | 3 |
| 4 | 時間外勤務の削減 | 4 |
| 5 | 休暇取得の促進 | 4 |
| 6 | 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正に向けて | 5 |
| V | 「女性活躍推進法」の趣旨に基づく取組み | 5 |
| 1 | 状況把握 | 5 |
| 2 | 女性の活躍推進に向けた目標設定及び具体的な取組み | 7 |

I 目的

筑紫野太宰府消防組合特定事業主行動計画は、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）」に基づき策定しました。

「次世代育成支援対策推進法」では、少子化の進行と家庭及び地域における環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に国・地方公共団体・事業主などさまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくことが求められています。

また、「女性活躍推進法」では、一人ひとりの女性はその個性と能力を十分に発揮し職業生活で活躍することが一層重要となっていく現状において、働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現できる社会となることを目指しています。

これらの法律の定める要件を満たした本計画の取組みを通じて、全職員が育児、介護その他の家庭生活において家族の一員としての役割を果たしつつ、いきいきと活躍できる職場の実現を目指し、仕事と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを目的とします。

II 計画期間

平成29年11月1日から平成33年3月31日までを計画期間とし、計画期間中に改正の必要が生じたときには、適宜見直しを行います。

III 行動計画の目標の達成及び取組みの推進に向けた体制整備等

組織全体で継続的に職員の活躍を推進しワークライフバランスを実現するため、総務課を中心として本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について検討・改善を行うこととします。

IV 「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に基づく取組み

1 妊娠中及び出産後の職員に対する配慮

(1) 深夜勤務及び時間外勤務の制限

① 深夜勤務の制限

妊娠中の職員及び小学校就学前の子を養育する職員の請求に基づき、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）の勤務が制限されます。

② 時間外勤務、休日勤務の制限

妊娠中の職員及び小学校就学前の子を養育する職員の請求に基づき、1週間に40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはなりません。また、時間外勤務、休日勤務が制限されます。

(2) 保健指導及び健康診査【職務専念義務免除】

妊娠中又は出産後1年以内の職員が、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合に取得できます。

(3) 休暇等

① 産前・産後休暇【特別休暇】

職員が出産する場合、産前（出産予定日含む）6週間（多胎妊娠は14週間）及び産後（出産日の翌日）8週間取得できます。

② 育児時間

生後1歳未満の子どもを育てている場合、1日2回それぞれ30分以内、又は1日1回60分の取得ができます。

③ 妊娠障害休暇

妊娠に起因する障害により勤務することが困難である職員について、母体及び胎児の保護を図るために認められる休暇です。妊娠中又は分娩後1年以内において14日以内の取得が可能です。妊娠障害休暇の確認は、原則として本人の申し出によります。同一妊娠に起因する障害のため勤務することが困難である期間のうち14日を超える期間については病気休暇とします。

④ 妊娠の通勤緩和【職務専念義務免除】

妊娠中の女性職員が通勤に交通機関又は交通用具を利用する場合で、その混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるときに取得できます。勤務時間の始め又は終わりにおいて1日1時間を超えない範囲で取得できます。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜

びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる出産補助休暇、育児参加休暇及び育児休業制度について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

(1) 出産補助休暇【特別休暇】

出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）前の日から当該出産の日後2週間以内で3日の範囲内

(2) 育児参加休暇【特別休暇】

妻の産前6週、産後8週の期間に出生した子や小学校就学前までの子を養育するために5日の範囲内で取得できます。

【目標】 出産補助休暇 100% 育児参加休暇 50%

3 育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、以下に掲げる取組みを実施します。特に、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、出産後の配偶者を支援するため休業制度内容や経済的な支援措置を周知し、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

(1) 育児休業等の周知

① 制度の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給的・経済的支援措置について、職員に対して周知します。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を作ります。

③ 育児休業期間中の給与等について

給与は無給です。また、本人の共済掛金及び厚生年金保険料は免除となります。ただし、子どもが1歳になる日までは、共済組合から育児休業手当金が支給されます。

④ 育児短時間勤務

小学校就学前の子のいる職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことができるよう短時間勤務を認める制度です。

⑤ 部分休業について

小学校就学前の子のいる職員は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間（育児時間を承認されている職員については、2時間から育児時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について30分を単位として承認します。職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき1時間あたりの給与額を減額して給与を支給します。

(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての不安となる可能性があります。総務課から、育児休業を取得した職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行い、職場復帰がしやすい環境づくりを推進します。

4 時間外勤務の削減

職場における時間外勤務が常態化した場合、職場の心身の健康に悪影響を及ぼし、結果として組織全体の業務を停滞させることとなります。本来、時間外勤務は例外的な場合に行うものであるという認識を持ち、組織全体で時間外勤務削減に向けた取組みを進めていきます。

5 休暇取得の促進

家庭生活と仕事の両立を可能とするため、年次有給休暇取得を促進する取組みを行います。職員自身のリフレッシュや子どもの学校行事、地域活動などに参加することで地域との関わりを深めることができます。仕事以外の活動をとおして、新たな発見や多様な価値観に触れることで、仕事にも役立つ部分があると考えます。

(1) 年次有給休暇の取得促進

- ① 所属長は、各職員が安心して休暇取得ができる職場体制（相互応援）整備を図り、計画的・定期的な休暇取得促進の意識改革を行います。
- ② 毎日勤務者については、ゴールデン・ウィークや年末年始及び夏季休暇と、年次有給休暇の組み合わせによる連続休暇の取得促進に努め、休日に挟まれた日の会議等を自粛します。

交替制勤務者については、最低人員を考慮し、できる限り年次有給休暇の取得を促進します。

(2) 子どもの看護や介護のための特別休暇取得の促進

子どもの看護や介護のための特別休暇について、職員に周知を図ります。

① 子の看護休暇【特別休暇】

満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（小学校3年生まで）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るためにその子の世話をを行うことを行う。）をするため5日の範囲内（当該子が2人以上の場合は10日の範囲内）で取得できます。

② 短期介護休暇【特別休暇】

負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある父母、子、配偶者などの介護をする場合、1月から12月の間で5日（要介護者が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内で取得できます。

6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正に向けて

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」という働き方や固定的な男女の役割分担意識を解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を進めます。

V 「女性活躍推進法」の趣旨に基づく取組み

1 状況把握

女性職員の活躍を推進する前提として、職員の採用・就業等の状況を把握し、課題を分析した上で目標設定する必要があります。

内閣府令第2条に基づき、以下の項目について、状況を把握しました。

- 女性職員の採用割合
- 継続勤務年数の男女差
- 超過勤務の状況
- 年次休暇等の取得率

- 管理職の女性割合
- 各役職段階の女性の職員割合
- 男女別育児休業取得率・平均取得期間
- 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

(1) 女性職員の採用割合（平成28年度職員採用試験）

| 採用職員数 | 男性 | 女性 | 女性職員の割合 |
|-------|----|----|---------|
| 6人 | 6人 | 0人 | 0% |

(2) 継続勤務年数の男女差（平成29年4月1日現在）

| 男性 | 人数 | 女性 | 人数 |
|-------|------|------|----|
| 14.8年 | 147人 | 8.5年 | 2人 |

(3) 超過勤務時間数（平成28年度中）

| 支給対象職員 | | 総時間数 | 一人あたりの月平均 |
|--------|------|----------|-----------|
| 全職員 | 130人 | 18,398時間 | 約12時間 |
| 毎日勤務 | 19人 | 4,401時間 | 約19時間 |
| 隔日勤務 | 111人 | 13,997時間 | 約11時間 |

(4) 年次休暇の取得率（平成28年実績）

| 支給対象職員 | | 総休暇日数 | 一人あたりの平均 |
|--------|------|--------|----------|
| 全職員 | 150人 | 2,216日 | 約14.8日 |
| 毎日勤務 | 28人 | 262日 | 約9.4日 |
| 隔日勤務 | 122人 | 1,954日 | 約16.0日 |

(5) 管理職及び各役職段階の女性割合（平成29年4月1日現在）

| 役職区分 | | 職員数 | 女性職員数 | 女性職員の割合 |
|------|---------|-----|-------|---------|
| 管理職 | 消防長 | 1人 | 0人 | 0% |
| | 次長・署長 | 3人 | 0人 | 0% |
| | 課長・課長補佐 | 11人 | 0人 | 0% |

| | | | | |
|------|-----|-----|----|-------|
| 非管理職 | 係長 | 37人 | 0人 | 0% |
| | 主任 | 42人 | 1人 | 約2.4% |
| | 副主任 | 28人 | 1人 | 約3.6% |
| | 係員 | 27人 | 0人 | 0% |

(6) 育児休業取得人数、取得率及び平均取得期間（平成28年度中に新たに取得した者）

| | 対象者 | 取得人数 | 取得率 | 平均取得期間 |
|----|-----|------|------|--------|
| 男性 | 11人 | 0人 | 0% | 0 |
| 女性 | 2人 | 2人 | 100% | 約11か月 |

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇のための休暇取得率及び平均取得日数（平成28年4月～平成29年3月実績）

対象者11人（平成28年度実績）

| | 取得人数 | 合計取得日数 | 取得率 | 平均取得日数 |
|---------|------|--------|-------|--------|
| 配偶者出産休暇 | 10人 | 30日 | 90.1% | 約2.7日 |
| 育児参加休暇 | 1人 | 4日 | 9.1% | 約0.4日 |

2 女性の活躍推進に向けた目標設定及び具体的な取組み

女性職員の活躍を推進するため、重要と思われる以下の項目について、次のとおり取組みを行っていきます。

(1) 超過勤務時間数

「Ⅳ 「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に基づく取組み」の「4 時間外勤務の削減」と合わせて、限られた職員数で様々な市民サービスを提供していく必要がある中で、現在の仕事を日々見直し可能な限り効率化します。

ノー残業デーを設定し、緊急の業務がない限り速やかに退庁します。所属長は、朝礼で職員に定時退庁を促すとともに、定時退庁しやすい雰囲気を作ります。

【目標】 1人あたり 月平均12時間

(2) 年次休暇の取得率

「IV 「次世代育成支援対策推進法」の趣旨に基づく取組み」の「5 休暇取得の促進」の中でも触れているように、合わせて取組みを実施します。

【目標】 1の年において 15日