

安房郡市広域市町村圏事務組合消防本部 特定事業主行動計画

令和8年4月

安房郡市広域市町村圏事務組合消防長

……子育てと仕事の両立及び女性の活躍の推進を目指して……

理 念・背 景

次世代を担う子供達が健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会を挙げて取り組んでいくために、「次世代育成支援対策推進法(以下「法」という。)」が平成15年7月に制定されました。

これを受け、国や地方公共団体等は、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画(特定事業主行動計画)を、国の定める行動計画策定指針に即して策定するものとされ、消防本部においても、特定事業主行動計画(H28.4.1~R3.3.31)を平成28年3月に策定しました。

また、平成27年8月には、「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。)」が成立したことに伴い、女性の活躍を推進するための行動計画を追加した内容に改正することとなりました。

また、令和元年度には、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令及び女性活躍推進法施行規則の一部を改正する内閣府令(以下「改正府令」という。)が令和元年12月27日付けで交付され、併せて事業主行動計画策定指針の改正についても同日付けで告示されました。

こうした状況を踏まえ、消防本部においては、上記改正府令における課題を検討し令和8年度から令和12年度までの更新計画を策定しました。

これまでの取組をさらに充実させ、職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んでいきます。

I 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

II 計画の実施にあたって

1 計画の周知徹底

本計画を策定し効果的に推進するため、庁内ネットワークを活用し、職員に本計画の内容を周知徹底するとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍の推進に関する情報提供を行う。

2 相談窓口の設置

子育てと仕事の両立支援についての相談窓口を総務課に設置し、職員が相談しやすい環境をつくる。

3 計画の見直し等

本計画の実施状況について検証を行い、その結果や職員のニーズを踏まえ、随時その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

III 次世代育成支援対策に関すること

1 職場における『子育てと仕事の両立』に関する意識改革

- (1) それぞれの職場においては、部下を持つ職員（以下「管理・監督者」という。）とそれ以外の職員（以下「職員」という。）と協力して、子育て中の職員が安心して子育てと仕事の両立ができるような雰囲気づくりに努める。
- (2) 管理・監督者は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、特別休暇や育児休業等各種制度の利用について職員が気兼ねなく相談できる環境づくりに努める。
- (3) 男性職員においても、子育てに参加し、『子育てと仕事の両立』ができるよう、職場意識の改善や制度の周知等、環境支援に努める。
- (4) 職員は自分又は配偶者の妊娠がわかったら、できるだけ速やかに育児をするようになることを職場の管理・監督者に伝えること。（諸制度活用するには、人事上の配慮が必要になるため）

2 時間外勤務の削減

- (1) 管理・監督者は、率先して早期退庁するとともに、他の職員の定時退庁を促すなどの指示を行う。
- (2) 管理・監督者は、職員各自の業務内容の把握に努め、弾力的な事務事業の見直し、分掌業務の変更等により、職場全体としての事務の平準化を図る。
- (3) 既存事務の見直しを的確に行うなど、業務の効率的な遂行を心掛け、事務量全体の圧縮に努める。
- (4) 小学校就学前の子どもの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周知徹底を図る。
- (5) 全職員が超過勤務を少なくする意識を持つ。
- (6) 署（課）ごとの時間外勤務の状況を総務課長が把握し、時間外勤務の多い職場の注意喚起を行うとともに、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

3 休暇取得の促進

次に挙げる場合においても、年次休暇を積極的に活用するよう努める。

- (1) 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
- (2) 家族の誕生日、結婚記念日等
- (3) 子どもの予防接種、健康診断等（特別休暇が利用できない場合）
- (4) 子の看護のための特別休暇などを利用して、突発的な病気の時には、100%休暇を取得できるよう職場全体で支援する。
- (5) 年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

4 職員（又はその配偶者）の妊娠・出産時における配慮及び子の出生時における父親の休暇取得の促進

- (1) 母性保護及び母性管理の観点から設けられている制度、出産費等の給付等の経済的支援措置について必要な情報が得られる環境づくりに努める。
- (2) 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共に出産後の配偶者を支援するため、父親は、妻の分娩に際しては、特別休暇を100%取得できるよう支援する。
また、3日の分娩休暇を取得できるよう、特別休暇制度の周知及び職場の協力を図る。
- (3) 管理・監督者は妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直し等を行う。

5 育児休業を取得しやすい環境を作る

- (1) 職員が気兼ねなく育児休業を取得できるよう、管理・監督者は職員から育児休業等の取得の申出があった場合は、当該所属における事務計画や事務分担の見直しを行う。

- (2) 育児休業制度について周知徹底を図る。
特に制度改正等があった場合は、職場意識の改善や制度の周知等に努める。
- (3) 男性職員においても、育児休業制度を利用できることを周知するとともに、取得を希望する男性職員が育児休業制度を利用しやすい職場環境になるよう努める。
- (4) 男性職員の育児休業取得率（取得期間一週間以上）について、50%を目指す。

6 職員の円滑な職場復帰に関する支援策

- (1) 育児休業中は職場から離れており、孤独に感じたり、職場復帰を不安に感じやすい状況であるため、管理・監督者をはじめ、同じ職場の職員は、メール等を利用して、職場の状況を知らせるとともに、休業中の職員が電話やメールをしやすいようなメッセージを送るよう心掛ける。
- (2) 育児による心身の故障を未然に防ぐため、また、心身の故障を発症したときは、育児を経験した職員によるサポートができるよう職場で協力する。（サポートする職員の休暇取得等）
- (3) 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気等に対応する機会が多くなるため、復帰直後の業務分担等については、職場全体でサポートするよう心掛ける。

7 その他の支援策

- (1) 全職員が、子ども連れの来庁者に対する親切な接客対応等に努める。
- (2) 職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組みに積極的に参加することが期待されている。
管理・監督者は、地域の防犯活動等への職員の積極的な参加を支援する。

IV 女性の活躍推進に関すること

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、安房郡市消防本部において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

【目標①】 令和12年度までに、全職員に対する女性職員の割合を5%に近づけるため、毎年度女性を積極的に採用する。

【目標②】令和12年度までに、採用試験の受験者総数に占める女性の割合を10%以上にする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

1. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 毎年行っている管内高等学校訪問時、消防署職場体験及び職場見学時に、女性に多く受験してもらうように消防本部をPRする。
- (2) 火災現場、救急現場等で活躍する女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- (3) 消防庁舎耐震工事及び移転工事の際、女性専用の仮眠室、浴室及びトイレを新設し、女性職員が働きやすい職場環境を整える。
- (4) 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（消防大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行う。
- (5) 育児休業等の両立支援制度を利用したことによって昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。
- (6) ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。
- (7) 男性の育児休業取得の促進に向けて、所属長を対象にした意識改革や職場マネジメントを実施する。