

# **衣浦東部広域連合特定事業主行動計画**

**衣 浦 東 部 広 域 連 合**

**衣浦東部広域連合消防局**

## I 策定の背景と目的

平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律は、我が国における少子化が進行している中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のため、国、地方公共団体、民間事業者がそれぞれの役割を果たし、次世代育成に取り組むために作られたものです。

当広域連合においては、この法律に基づく特定事業主行動計画を策定し、一斉定時退庁日の設定等、時間外勤務の縮減や、年次休暇、特別休暇の取得促進に係る取り組みを実施してきましたが、10年の時限立法であったこの法律の有効期限が令和7年3月まで延長されたことで、継続的な取り組みが必要となります。

また、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することにより、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図る必要があります。

この2つの法律に基づいた「衣浦東部広域連合特定事業主行動計画」の計画期間が終了したことをうけ、また、広域計画の各施策を推進していくため、新たな計画として位置付けるものです。

職員が組織の中で持てる能力を最大限に発揮する一方で、個人が健康で充実した生活を送ることのできるよう、職場環境の整備や職員の意識改革を目指し、子育てが一段落した世代、子育て中の世代、子育て未経験の世代の別、また、男性女性の別にとらわれず、全ての職員が尊重され、仕事と生活の調和（ワーク・ライフバランス）の実現ができるよう、組織一体となって努めて参ります。

## II 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日まで

## III 具体的な内容

### 1 妊娠及び出産後に係る職員への配慮

- (1) 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及び健康管理に関する措置について周知徹底を図る。（継続実施）
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。（継続実施）

(3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じ、業務分担の見直しを行う。  
(継続実施)

(4) 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。(新規)

## 2 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知

ア 育児休業等の制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。(継続実施)

イ 妊娠を申し出た職員及び育児休業を取得しようとする男性職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。(継続実施)

(2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 所属長は育児休業等の取得の申出があった場合、その都度業務分担の見直しを行う。(継続実施)

イ 庁内会議等の場において、育児休業等の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。(継続実施)

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 所属長は、育児休業中の職員との連絡を密にし、必要に応じ、休業期間中の通知の配付等を行う。(継続実施)

イ 所属長は、育児休業から復帰する職員に対して、育児休業中のそれぞれの業務の変更内容等を織り込んだ職場内研修を実施する。(継続実施)

(4) 出生時育児休業（男性版産休）の創設と取得の促進

国における法律改正の動向を踏まえ、子どもの出生後8週以内に2回に分けて取得できる「出生時育児休業」（男性版産休）を新設する。また、出生時育児休業の制度について、周知し、取得促進を図る。(実施時期；令和5年度から)

(5) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得の促進及び環境整備

子どもの出生時における父親の特別休暇（妻の出産休暇及び男性職員の育児参加休暇）の制度について、繰り返して周知するとともに、管理職に対する意識啓発等を行い、これらの休暇の取得促進を図る。(継続実施)

◎ 1及び2の取組を通じて、育児休業等（子どもの出生時における父親の特別休暇を5日以上取得する場合を含む。）の取得率の目標を以下のとおりとする。

男 性 90%

女 性 100%

（目標達成年度；令和8年度）

### 3 時間外勤務の縮減

#### (1) 隔日勤務者を除く一斉定時退庁日（ノー残業デー）の充実・強化

ア 一斉定時退庁日においては、所属長による定時退庁の率先垂範を行う。（継続実施）

イ 一斉定時退庁日に定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、所属長への指導を徹底する。（継続実施）

#### (2) 事務の簡素合理化の推進

ア 会議・打ち合わせの実施に係る連絡・調整等については、極力電子メール等を活用する。（継続実施）

イ インターネットによるウェブ会議を積極的に活用し、移動時間の短縮及び意思決定の迅速化を図る。（新規）

ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理の合理化・マニュアル化を図るとともに、職員ポータルサイトへの掲載等により、標準化した情報の積極的な共有を図る。（継続実施）

#### (3) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を策定する。（継続実施）

イ 時間外勤務の多い部署を総務課が把握し、所属長からヒアリングを実施する等、注意喚起を行う。（継続実施）

#### (4) 「業務都合の早出遅出勤務」の実施

職員があらかじめ正規の勤務時間外に日時が設定されている会議やイベント等の業務に従事する場合に、勤務時間を前倒し、後ろ倒しにすることができる時差出勤の制度の導入を検討する。（新規）

- ◎ 3の取組を通じて、1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を設定し、その達成に努めるとともに、平均時間外勤務時間数の目標を以下のとおりとする。

年間平均時間外勤務時間数 250時間未満

(目標達成年度；令和8年度)

#### 4 休暇の取得の促進

##### (1) 年次休暇の取得の促進

ア 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、自らも進んで休暇を取得するよう心がける。(継続実施)

イ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日、子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。(継続実施)

ウ 夏季休暇等とあわせた年次休暇の取得を勧め、連続休暇の取得促進を図る。(継続実施)

##### (2) 特別休暇等の取得の促進

ア 子の看護休暇を周知し、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。(継続実施)

イ リフレッシュ休暇制度を周知し、取得の促進を図る。(継続実施)

ウ 月に60時間を超える時間外勤務を実施した職員に対しては、当該職員の健康にも配慮し、時間外勤務代休時間の取得を勧める。(継続実施)

- ◎ 4の取組を通じて、職員の平均年次休暇取得日数の目標を以下のとおりとする。

年間平均年次休暇取得日数 17日以上

(目標達成年度；令和8年度)

#### 5 ワーク・ライフバランス推進

##### (1) 業務環境の平準化

ア 毎日勤務の各係における、年間超過勤務時間、年次休暇取得について、各課、署で平準化に努める。(継続実施)

イ 各課・署において、職員の業務分担の検証を行い、各職員の業務量の平準化を図る。(継続実施)

(2) 母性保護及び母性健康管理

ア 貸与された被服の着用義務について、妊娠中の職員は体形の変化等を考慮した除外規定を設けるなどの検討をする。(継続実施)

イ 貸与品のサイズが女性消防吏員に合わない場合、安全な活動等のため特注品、代替品等の導入を考慮する。(継続実施)

ウ 大規模災害時等、非常招集により若い子どものみを家庭に残すことのないよう、子育て中の職員の参集免除について検討する。(継続実施)

(3) 在宅勤務制度の導入検討

仕事と子育ての両立支援等の観点から、毎日勤務の職員について、在宅勤務制度の導入を検討する。(新規)

◎ 3から5までの取組を通じて、職員の育児、家庭生活との両立のため、どこ  
の部署においても男性女性を問わず、職員の配属しやすい環境を整える。また、  
被服、装備等については、女性職員が働きやすいよう必要に応じた見直しを行  
う。

6 女性職員の研修計画

(1) 女性職員の活躍推進

ア 女性職員の更なる活躍に向けて、女性のみを対象とする研修への参加や、  
入校が可能な消防大学校、愛知県消防学校の課程へは積極的に派遣を行い、  
男性職員と比べ研修の機会が少なくならないよう配慮する。(継続実施)

イ 管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施し、  
女性活躍推進に対する理解を深める。(継続実施)

7 女性職員の増員

(1) 女性消防吏員採用計画

ア 現職女性消防吏員も参加した採用説明会を実施する。(継続実施)

イ 近隣の高等学校、大学及び救急救命士資格取得の課程を有する専門学校等への、求人情報の提供及び説明会等への参加により、女性も活躍できる職場であることをPRする。(継続実施)

ウ 消防士という仕事の生きがい・やりがい・誇りなどを圏域住民と共有するため、地元ケーブルテレビ等のマスコミに情報提供に努める。(継続実施)

## (2) 女性消防吏員活躍の広報

ア 現職女性消防吏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ホームページ等で広報する。(継続実施)

イ 各種行事、訓練等に女性消防吏員を積極的に参加させ、組織全体として女性が活躍していることをアピールする。(継続実施)

## ◎ 6及び7の取組を通じて、女性消防吏員の目標を以下のとおりとする。

令和2年度の7名から5名以上増員し12名以上にする。

(目標達成年度；令和7年度)

## 8 女性職員の比率目標達成のための今後の協議課題

### (1) 消防業務の特性

消防の業務は、一定の隊員数で現場での部隊活動を行うため、現場活動従事者に長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、必ずその欠けた1名を代替として補充しなければ部隊活動に支障を来すという職務上の特殊性を有し、今後、女性消防吏員の採用の拡大にあわせ、想定される休業等に際し、消防力を継続的に維持できるような職員の確保を検討し、取り組むものとする。

### (2) ハード整備の現状及び課題

各消防署において、仮眠室及び浴室等の設備が整っており、隔日勤務を行う女性職員を受け入れることのできる人数は、刈谷消防署、安城消防署、知立消防署にそれぞれ4人ずつの、計12人であるため、現施設における受け入れ態勢を踏まえ、今回の計画上の女性職員数の目標としては、令和7年度までに12名以上にするものとするが、次期計画における女性職員比率を5%以上に引き上げることを目指すためには、関係5市の協力、理解の下、

順次、建築物保全計画による各消防署、分署及び出張所の改修時期等の機会に、女性専用の仮眠室及び浴室等の新設または改修を行うことを協議していくものとする。