

渋川地区広域市町村圏振興整備組合特定事業主行動計画

令和3年4月1日

渋川地区広域市町村圏振興整備組合管理者

渋川広域消防本部消防長

1 総論

(1) 策定趣旨

本計画は、次世代育成支援対策推進法と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き、本組合職員が仕事と子育てを両立しやすい環境を整えるとともに、女性の職業生活における活躍を推進することを目的として策定する「特定事業主行動計画」である。

(2) 計画期間

本計画は、令和3年度から令和7年度の5年間の取組について定めるものとする。ただし、次世代育成支援対策推進法の期限である令和6年度に、必要に応じて改正を行うこととする。

(3) 計画の推進等に関する方策

特定事業主行動計画を効果的に推進するために次の方策を講じることとする。

ア 行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための組織として「特定事業主行動計画推進委員会」（略称「行動計画推進委員会」）を設置する。

イ 職員に対する情報の提供

庁内イントラネットの掲示板等を活用し、全職員を対象とした情報提供を行うことにより、啓発に努める。

ウ 計画の点検及び見直し

時代に即した計画を維持するため、必要に応じて、行動計画推進委員会において計画の点検及び見直しを図る。

2 実施計画

(1) 勤務環境の整備に関する事項

ア 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及び出産費用の給付等の経済的支援措置について庁内イントラネット等により周知徹底する。

(イ) 事務局総務課又は消防本部総務課は、子育てをする職員に対し、特別休暇等の制度、経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問に対応する。

(ウ) 所属長は、妊娠中及び出産後の職員が健康保持等のために休暇の請求を求める場合に支障を来さないよう適切な配慮を行うとともに関係職員の理解を深めるよう努める。

イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

(ア) 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進の周知徹底を図る。

(イ) 所属長は、男性職員が子どもの出生時に休暇を取得できるよう職場内での協力体制を整える。

※目標値

父親となる全ての男性職員の特別休暇平均取得日数について、妻が出産する場合の特別休暇を2日(最大2日)、育児参加する場合の特別休暇を3日以上(最大5日)取得することを目標とする。

注) 育児参加する場合の特別休暇とは

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の後8週間を経過する日までの期間に取得可能な特別休暇(渋川市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第12条第1項の表9の項)

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

事務局総務課及び消防本部総務課は、男性職員の育児休業等取得を促進するため、次に掲げる取組を行う。

(ア) 子の出生に伴う各種休暇・休業制度等についての個別相談を積極的に実施する。

- (イ) 育児休業を取得する男性職員の所属内において、当該育児休業の取得により業務に支障が生じる場合には、職員の確保に努め、会計年度任用職員等の採用が円滑に行われるよう支援する。

※目標値

制度が利用可能な男性職員の育児休業取得率について30%以上を目標とする。

エ 時間外勤務の縮減

事務局総務課長、消防本部総務課長及び所属長は、長期に及ぶ時間外勤務が子育てする職員の負担となることに対して、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場全体の調整等により子育てする職員の時間外勤務等の縮減に努める。

(ア) 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の周知徹底等

(イ) 事務の簡素合理化の推進、時間外勤務縮減のための意識啓発等の実施。

①職員一人ひとりが、効率的な事務の遂行に努める。

②定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化等により業務効率化を図る。

③事務局総務課又は消防本部総務課は、時間外勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行い、必要に応じて指導を行うなど、縮減のための対応に努める。

※目標値

職員一人あたりの年間平均時間外勤務等時間数（1か月あたり）を5時間以内とする。（災害対応に係るものを除く）

オ 年次有給休暇取得の促進

事務局総務課長、消防本部総務課長及び所属長は、職員の家庭生活の充実を図るため、年次有給休暇の取得を促進する。

(ア) 所属長は、年次有給休暇の取得状況を注視し、取得日数が少ないと思われる職員については、特に働きかけを行い、当該職員が計画的に取得ができるよう促す。

(イ) 所属長は、部下がまとまった休みを取得しやすいよう、休暇の連続取得を推奨する。また、業務が休暇を取得しない要因とならないよう配慮する。

(ウ) 職員は、書類事務や作業的業務の省力化・簡略化を進め、併せて共有化を行うことで、休暇取得時に発生した業務を職場全体でフォローできるように努める。

※目標値

職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数目標を14日以上とする。

カ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

所属長は、育児等の家庭生活と仕事の両立ができるよう十分に配慮した上で、子育て中の職員のキャリアアップに必要な業務を遂行する後押しをし、所属全体での相互フォローがなされるようマネジメントを行う。

(2) 女性職員の活躍推進に関する事項

ア 女性職員の登用の拡大

現在、管理職に登用されている1名を除き、管理職適齢年齢における女性職員がいないため、計画期間内の目標数値を設定することは困難である。

長期的に管理職に占める女性職員の割合を高めていくために、本組合では、次の取組を推進する。

(ア) 事務局総務課長及び消防本部総務課長は、該当者へ仕事と育児・介護等の両立やキャリアアップ形成などの相談に対する助言を行うことにより、女性職員の勤労意欲向上を図る。

(イ) 事務局総務課長、消防本部総務課長及び所属長は、女性職員の職域を拡大させることで、多様な職務経験を女性職員に付与し、将来の管理監督職として必要な知識や能力の向上を図る。

イ 女性消防吏員の計画的な増員の推進

総務省消防庁は、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を令和8年度当初までに5%まで引き上げることが共通目標としつつ、各消防本部が、その規模等に応じた数値目標を掲げることとしており、その目安を「女性消防吏員比率を10年間で倍増させること」としている。

このことを踏まえ、消防本部においても数値目標を設定し、積極的に女性消防吏員採用に取り組んでいく。

(ア) 庁舎における女性用施設（女性用仮眠室、女性用トイレ等）の整備が不十分な消防署において、女性が働きやすい職場環境の整備を図るため、計画的に施設整備に取り組む。

(イ) 消防を自らの職業として選択肢に含める女性を増やすため、ホー

ムページやパンフレット等で、消防は女性が活躍できる職場である
ことの理解を深めるための広報を実施する。

(ウ) 長期の休暇や休業を取得する職員が生じた際に、代替職員を補充
しなければ消防活動に支障をきたすという消防業務の特殊性を前提
とした人事管理等を検討する。

※目標値

消防吏員に占める女性消防吏員の比率を3.2%（6名）以上とする。