

佐野地区広域消防組合特定事業主行動計画

～子育て応援プラン～

佐野地区広域消防組合

佐野地区広域消防組合特定事業主行動計画

～子育て応援プラン～

1	プラン策定にあたって	1
2	プランの期間	2
3	プランの推進体制	2
4	プランの具体的内容	2
	(1) 制度を知ることが第1歩	3
	(2) 職員や職員の配偶者の妊娠・出産時の支援	4
	○子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	5
	○育児休業等を取得しやすい環境をつくるために	5
	(3) 仕事と家庭を両立させる働き方の実現	6
	○超過勤務を縮減するために	6
	・事務の簡素化、合理化の推進	8
	○一斉定時退庁日（ノー残業ディ）の実施	8
	○年次休暇の取得を促進するために	9
	○連続休暇などの取得の推進	9
	(4) 子どもの看護を行う等のための 特別休暇の取得を促進するため	10
	(5) 子どもとふれあう機会の充実	10
5	地域・家庭における子育て支援	11
	(1) 子育てバイアフリーを促進するために	11
	(2) 子育て支援に関する地域貢献活動	11
6	おわりに	12

佐野地区広域消防組合特定事業主行動計画 ～子育て応援プラン～

1 フラン策定にあたって

我が国では、年々少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

国の各府省や本組合などの地方公共団体は、行政機関の立場から我が国の子どもたちの穏やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの穏やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの穏やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この「佐野地区広域消防組合特定事業主行動計画～子育て応援プラン～」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、本組合の職員を対象に策定したものです。厳しい財政状況等の下で、また限られた人員で、様々な消防ニーズに応えていくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が父親として子

育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していくために佐野地区広域消防組合特定事業主行動計画をつくりました。

この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互い助け合い、支え合っていくことが必要と考えています。

2 プランの期間

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年間の時限立法ですが、このプランは、その前半の期間を1期目とする平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間、後半の期間を2期目とする平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします

このプランは、必要に応じて見直すこととします。

3 プランの推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため総務課及び関係課の長を構成員とした佐野地区広域消防組合特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置します。

4 プランの具体的内容

このプランは、全職員がお互いに理解し合い、協力し合わないと実現

できません。

そこで、「子育てしやすい職場環境を作るにはどうしたらよいか。」を職員自ら考え立案し行動してもらうために、「誰が」、「何を」するかということをはっきりさせ、それぞれの役割を定め、実践していきます。職員皆様の心温かいご支援をお願いします。

- ・ 職場の上司 消防長、次長、課長、係長などの管理監督者
- ・ 職場の同僚 子育て中の職員の同僚
- ・ 子育て中の職員（父親になる職員を含む。）
- ・ 全職員
- ・ 総務課 プラン実施の事務局

※ それぞれの職場において、業務内容に違いはありますが、職場の状況に応じこのプランの具体的な実践に努めていきましょう。

(1) 制度を知ることが第一歩

○制度周知のためのハンドブックの配布

- ・ 総務課 特別休暇、育児休業などの諸制度をまとめたハンドブックを作成し、全職員に配布する。
- ・ 職場の上司 子育てをする職員自身が、各種制度を知っていることはもちろん大切ですが、管理監督者が正確な知識を持っていないと、職員からの相談や申し出に正しく対応できなかったり、制度の利用に消極的に

なったりする恐れがあります。制度の内容のみならず、利用の仕方や手続きについての正確な知識を持つように努めてください。

- ・全職員……それぞれの職場において、子育て中の職員が気兼ねすることなく各種制度を利用することができるように、全職員が、配布されたハンドブックを読んで、正確な知識を持つように努めてください。

○職員研修の実施

- ・総務課……新採用職員や管理監督者の研修において、子育てに関する諸制度について周知します。

(2) 職員や職員の配偶者の妊娠、出産時の支援

- ・父親・母親になる職員……できるだけ速やかに育児をするようになることを、職場の上司や同僚に申し出るようにしましょう。母体の健康保持のため、育児休業、休暇などの諸制度を円滑に活用するため、また人事上の配慮のためにも必要なことです。
- ・職場の上司、同僚……父親、母親になる職員が特別休暇を利用しやすい職場環境をつくるため、会議等の機会を見つけて、子育てに関する周知、啓発をしましょう。

○子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に家庭において、親子の時間を大切にするとともに、出産後の配偶者を支援することから、休暇取得の目標を設定して、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。

- ・ 職場の上司…… 父親となる職員が配偶者の出生前後に休暇を取得できるように、必要に応じて事務分担に配慮するなど応援体制をつくります。
- ・ 職場の同僚…… 育児には、家庭のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。父親、母親になる職員が休暇等制度を利用しやすい雰囲気職場の仲間で協力してつくりましょう。
- ・ 父親となる職員…… 配偶者の出産をサポートすることは、家庭の中で支え合うことが育児の第一歩です。父親となる職員は、休暇計画を作成し、積極的に休暇を取得しましょう。

○育児休業等を取得しやすい環境をつくるために

- ・ 職場の上司…… 子どもを持つことになった職員から、出産予定日の申し出があったら育児休業制度について説明してください。（母親だけではなく、父親も育児休業が

取れることを周知してください。) 職員から育児休業の希望があった時はこれを快諾し、職場の中で応援体制をつくりましょう。

- ・ 職場の同僚・・・ 職員が育児休業を取得しやすい雰囲気職場のみんなで協力してつくりましょう。
- ・ 子育て中の職員・・・ 仕事は、職場の心温かい同僚たちがサポートしてくれますので、安心して育児休業を取得し、育児に専念します。また、育児休業取得について家族で積極的に話し合しましょう。
- ・ 総務課・・・ 職員が育児休業を取得した際に、課（分署）内の人員配置等について業務を遂行することが困難な時は、公休日の振り替え、または代替補助職員等の配置を行い、業務に支障が生じないように努めます。

(3) 仕事と家庭を両立させる働き方の実現

—子どもとふれあう時間をたくさんつくるために—

○超過勤務を縮減するために

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の願いです。この計画は、子育て支援の観点から作成したのですが、全職員の理解、協力のもと実現に向けて努力しましょう。

◆◆目安時間による超過勤務縮減対策の概要◆◆

1 目的

職員の時間管理意識を高めるとともに、事務の効率化を積極的に推進し、超過勤務の一層の縮減を図りましょう。

2 目安時間の設定

(1) 年度の初めに、所属長は課（分署）ごとに毎に、超過勤務削減方法を十分に検討し、月別の超過勤務目安時間を設定しましょう。

① 係長は担当職員との会議を開催し、事務の簡素化、合理化等を推進するとともに、必要に応じ事務分担や事務の進め方について見直し検討を行ったうえで、個人毎の「担当別業務執行表」を作成しましょう。

② 所属長は、係長や職員との協議を行い、目安時間が適切であるか検討し、所属全体での超過勤務縮減対策を徹底し、「担当別職務執行表」を作成し、総務課へ提出しましょう。

(2) 総務課は、各課の積み上げた目安時間を検討、修正し、各課（分署）の目安時間を設定しましょう。

3 所属長による適切な勤務時間管理

(1) 事前命令の徹底

各種災害等を除き、事前命令を徹底し、これに基づかない超過勤務の根絶を図りましょう。

(2) 目安時間を基本とした超過勤務の適正な管理をしましょう。

① 職員は、時間管理意識の高揚と公務能率の向上を図り、自らの超過勤務の適正な管理と縮減に努めましょう。

② 所属長は、課内会議等の機会を通じて職員の意識の高揚に努めるとともに、自ら定時退庁に努めましょう。

③ 係長は、所属長及び職員と十分な連携を図るとともに、日ごろから担当職員の業務の進捗状況を十分に把握し、効率的な事務処理が行われるよう的確な助言、指導を行うとともに、事務分担の弾力的な見直しを実施しましょう。

④ 所属長は、日ごろから所属全体の業務の進捗状況を把握し、業務ピーク時の共同処理の推進や、必要に応じて係間の事務分担や事務の進め方の見直しを行う等、所属全体の超過勤務の適正な管理と縮減に努めましょう。

○事務の簡素化・合理化の推進

- ・ 職場の上司…… 常に部下職員の事務事業の進捗状況や超過勤務の状況を把握し、自らの課題として超過勤務の縮減に取り組みましょう。さらに、年間スケジュール管理による事務の平準化を図ります。
- ・ 全職員…… 前例踏襲ではなく、常に事務事業の簡素化、効率化を考え、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討のうえ実施しましょう。併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止しましょう。定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ったり、常に事務事業の進捗状況などを上司に報告し、繁忙な時期には、職場全体で協力し合うなど、超過勤務の縮減に努めましょう。

○一斉定時退庁日（ノー残業デイ）の実施

- ・ 総務課…… 毎日勤務者は毎週木曜日、給与支給日をノー残業デイとし、庁内LANなどにより周知徹底します。
- ・ 職場の上司…… 日ごろから職員の手本となるよう、自ら率先して定時退庁をしましょう。また、職員全体が定時退庁しやすい雰囲気をつくりましょう。

- ・全職員……自分が退庁するときは、周りの職員に声を掛け、一緒に定時退庁するよう促しましょう。

○年次休暇の取得を促進するために

なかなか休暇が取れないというのは、子育て中の職員はもちろん、全ての職員の悩みです。このプランは、子育て支援の観点から策定したのですが、全職員の理解、協力のもと実現に向けて努めましょう。

- ・職場の上司……業務及び警防体制上支障がないように各所属において、概ね四半期毎に休暇計画表を作成し、署庶務担当者と連絡調整を図りつつ計画的な年次休暇の取得を推進します。子どもの予防接種実施日や保育所、学校等の行事への参加等における年次休暇の取得促進を図るなどの環境整備を進めます。また、職員から申請があった場合、警防体制上支障がない範囲で支給しましょう。
- ・全職員……業務の計画的実施と事務能率の向上を図り、年次休暇の計画的取得に努めましょう。

○連続休暇などの取得の促進

- ・職場の上司……年次休暇の有効な活用によって、職員の心身の

リフレッシュを図り、家族との有意義な時間を過ごすためにも、次のようなときには積極的に休暇を取得するよう働き掛けましょう。ゴールデンウィーク、年末年始、夏季休暇期間、子どもの春休み、夏休み、冬休み期間、入学式、卒業式、授業参観などの学校行事やPTA活動、職員・家族の誕生日、結婚記念日、子どもの予防接種、健康診断など

- ・全職員……子どもとふれあう時間をたくさんつくるために、上記のようなときには、積極的に年次休暇を取得しましょう。

(4) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために

- ・職場の上司……子育て中の職員が子どもの突発的な病気のために緊急に休暇を取得する必要がある場合は、速やかにバックアップ体制を敷き、休暇を承認するよう努めましょう。

(5) 子どもとふれあう機会の充実

- ・全職員……職員の家族も参加できるレクリエーションを計画し、家族とふれあう機会を増やしましょう。

5 地域家庭における子育て支援

子育ては、家庭や学校だけでなく、地域社会全体で行うという観点が重要です。また、子どもを産み育てるには、安全で安心できる環境の整備が重要です。

こうしたことから、組合としても、職員に対する子育て支援だけでなく、地域家庭における子育て支援活動等への参加を支援していく必要があります。

(1) 子育てバイアフリーを促進するために

- ・ 職場の上司・・・ 消防署見学等が気兼ねなくできるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面での取り組みを促進するため、職員への指導を行いましょう。
- ・ 全職員・・・ 日ごろから、親切、丁寧な対応等を率先して行いましょう。

(2) 子育て支援に関する地域貢献活動

- 地域において子どもを育てていこうと、さまざまな行事が行われています。このような地域での取り組みに、職員が積極的に参加していくよう呼びかけます。
- 幼稚園児等の消防署見学は、積極的に受け入れ、園児の社会教育の一環として指導していきます。
- 救急講習会等をとおして、救急業務から得た日常における子ども

もの事故について説明し、事故防止を働きかけます。

- 特に家庭内でおこるタバコの吸殻等の誤飲、熱湯による熱傷、階段からの転落等、親が注意すべき観点から指導する。
- 国内では乳幼児や児童が住宅火災等の災害や交通事故等で犠牲となるケースが多いです。こうしたことから地域安全と安心して生活できる社会づくりのため職場外においても、職員が積極的に参加できるよう支援します。
 - ・全職員……あらゆる機会を捉えて、地域活動には積極的に参加しましょう。

6 おわりに

子育て支援をするうえで大切なことは、「職場全体で取り組む」ということです。このプランを実施することによって、職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を深く認識し、その結果、子育てをする職員だけでなく、すべての職員にとって働きやすい職場環境になることを期待しています。