

**朝霞地区一部事務組合
特定事業主行動計画
(第4期版)**

令和2年4月

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

少子化が続く我が国において、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。同法では、国が行動計画の策定指針を定め、同指針に則して全国の地方公共団体に地域行動計画の策定を義務付けるとともに、一般事業主(常時雇用労働者が300人(平成23年4月1日から100人))を超える事業主)と特定事業主(国及び地方公共団体の機関等)に「事業主」としての行動計画の策定を義務付けています。

平成26年4月16日に、同法の10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子供の健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立したことに伴い、組合においても特定事業主行動計画を策定し、引き続き推進していきます。

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

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月28日、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。)が成立しました(平成27年9月4日施行。ただし、事業主行動計画の策定に関する部分については、平成28年4月1日から施行)。この法律では、次世代育成支援対策推進法と同様に、一般事業主(常時雇用労働者が300人(令和4年4月から100人))を超える事業主)と特定事業主(国及び地方公共団体の機関等)に「事業主」としての行動計画の策定を義務付けています。

併せて、女性活躍推進法に基づく行動計画には、女性の活躍に関する状況の把握・分析を行い、これらを踏まえた指標や取組内容とすること、また、女性活躍に関する情報の公開等についても義務付けられています。

はじめに

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、朝霞地区一部事務組合においても、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、男女共同のもとに仕事と子育ての両立を図ることができるよう組合職員全体で支え合い、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進する必要があります。

また、平成27年8月に、女性活躍推進法が成立し、女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、女性の登用の拡大やワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む必要があります。

当組合は、事務局、し尿処理場、すわ緑風園、消防本部、4消防署及び4分署で構成され、業務内容から勤務形態に至るまで、それぞれ違った職場環境を抱えています。

この計画の実施に当たっては、子育て中の職員のみならず、全ての職員が次代を担う子供たちが幸せに育つことを願い、職場全体で職員の子育てを応援していくとともに、性別や雇用形態等を問わず職員一人一人が生き生き働いていくための環境の整備やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、互いに協力しあい、この計画を推進していきましょう。

なお、特定事業主行動計画は、職員の子育て応援のために、平成17年度から5年ごとに計画を策定・推進してきましたが、国の動向や社会情勢、さまざまな生活環境を踏まえ、令和2年度からの第4期計画を策定し、推進していきます。



朝霞地区一部事務組合管理者
埼玉県南西部消防本部消防長

I 総論

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日まで（5年間）

2 計画の推進体制

〔次世代育成支援対策〕

(1) 計画の策定、推進、評価、見直し

計画の進捗状況や職員のニーズを把握しながら、必要に応じて、朝霞地区一部事務組合子育て支援・女性活躍推進委員会を開催し、計画の具体策の実施や計画の見直し等を図ります。

(2) 職員の子育てについての意識改革

- ① 啓発資料の作成・配布、行動計画の内容について、引き続きグループウェア等で周知します。
- ② 子育てに対する意識について、子育てしている職員、していない職員、また、これから子育てをする職員等、職員間、世代間等の相互理解を引き続き推進します。

(3) 職員の子育てに関する相談への対応

- ・事務局と消防本部に設置した仕事と子育ての両立についての相談窓口を、グループウェア等を通じて職員に周知し、更なる相談窓口の活用を推進することにより、職員の子育てに関する相談に対応していきます。

〔女性活躍推進対策〕

(1) 計画の策定、推進、評価、見直し

計画の進捗状況や職員のニーズを把握しながら、必要に応じて、朝霞地区一部事務組合子育て支援・女性活躍推進委員会を開催し、計画の具体策の実施や計画の見直し等を図ります。

(2) 女性職員の活躍についての意識改革

- ・女性職員の活躍状況、改善すべき事情を分析した結果や行動計画の内容について、グループウェア等で周知します。

(3) 女性職員の活躍推進に関する相談への対応

- ・総務課と消防総務課を女性職員の活躍推進に関する相談窓口とし、職員からの貴重な意見等についてグループウェア等を通じて職員に周知し、対応していきます。

Ⅱ 具体的内容

1 職員の勤務環境に関するもの（女性活躍推進対策含む）

（1）妊娠中及び出産後における配慮

- 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制度について周知します。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ② 出産費、家族出産費の給付等の経済的支援措置について周知します。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、執務環境の整備、業務分担の見直しを行います。

【実施時期：平成27年度から実施 令和2年度以降も継続】

（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進について周知します。

【目標】

子どもの出生時における男性職員の特別休暇（妻の出産休暇又は男性職員の育児参加休暇）の取得率を100%にする。

※いずれか1日以上取得した場合、達成したものとみなす。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

（3）育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各所属に通知し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ② 妊娠を申し出た女性職員に対し、それぞれの事情に配慮した相談や、育児休業制度・手続について説明を行います。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ・事務部局・消防本部合同会議等の場において、育児休業等の趣旨を徹底させ、子育てしている職員と、していない職員、また、これから子育てをする職員が協力し、職場のみんなで支え合えるよう、職場の意識改革を行っていきます。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員が不安にならないよう、組合HPやメール等で、職場の近況等の情報提供をします。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ② 復職時には、所属全体でサポートするとともに、個別の業務等についてOJT研修等を実施していきます。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

(4) 時間外勤務の縮減（女性活躍推進対策含む）

- ア 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ・定時退庁の可能な職場においては、定時退庁日を週1日設定し、グループウェア等で注意喚起を行います。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ・事務事業の目的、効果、緊急性等、十分に評価、検証して事務の簡素合理化を推進していきます。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ① 所属毎に時間外勤務の上限の目安等を定めます。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ② 管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

(5) 休暇の取得の促進（女性活躍推進対策含む）

ア 年次有給休暇の取得の促進

【目標】

年次有給休暇の取得日数を年間平均14日にする。

- ① 職場全体で計画的に年次有給休暇の取得促進を図ります。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ② 家族の記念日、学校行事等への参加による休暇の取得促進を図ります。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

- ③ 管理職員は業務の執行状況等を常に管理し、職員が積極的に年次有給休暇の取得ができるよう指導します。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

イ 連続休暇の取得の促進

- ・夏期休暇等における連続休暇の促進や土曜日、日曜日にからめたハッピーマンデー、ハッピーフライデー等、リフレッシュ連続休暇（3日間以上）の取得を促進します。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

ウ 子どもの看護休暇等、特別休暇取得の促進

- ・子どもの看護のための特別休暇を周知し、周囲の職員の支援等、職場全体で取得しやすいような職場環境を醸成していきます。

【実施時期：平成17年度から実施 令和2年度以降も継続】

(6) 女性職員の登用（女性活躍推進対策）

- ・女性職員の監督的役職（係長相当職）への登用を積極的に推進します。

【目標】

令和7年度までに、行政職給料表4級（係長相当職）に占める組合全体の女性職員の割合を5%にする。

【実施時期：平成28年度から実施 令和2年度以降も継続】

2 その他の次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する事項

(1) 子どもとふれあう機会の充実

- ・各種イベント等を通じて、子どもの社会見学としての訪問を歓迎し、親子の理解が深まるように協力します。

【実施時期：平成28年度から実施 令和2年度以降も継続】

(2) 育児休業中の女性職員に対する職務経験の支援（女性活躍推進対策）

- ・女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことが挙げられることから、育児休業中の職員に対し、自主研修の活用を積極的に推進します。

【実施時期：平成28年度から実施 令和2年度以降も継続】

(3) 女性職員の意識改革に役立つ情報提供（女性活躍推進対策）

- ・女性職員が今後どのような職について仕事をしていきたいかの目標を持ちその実現のためのキャリアプラン（計画）を立てる一助となるよう、彩の国さいたま人づくり広域連合等で行われる女性職員のためのキャリアデザインに関する専門研修への参加を促進します。

【実施時期：平成28年度から実施 令和2年度以降も継続】