

# みよし広域連合特定事業主行動計画（第3期）

平成30年3月

みよし広域連合  
みよし広域連合議会事務局  
みよし広域連合監査委員事務局  
みよし広域連合選挙管理委員会事務局

## I. 総論

### 1 目的

みよし広域連合では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、本連合では、平成20年12月に「みよし広域連合特定事業主行動計画」を策定し、平成25年4月には「第2期の特定事業主計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような取組みを推進してきました。

その後、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、有効期限が平成36年度まで延長されたことにより、これまで行ってきた取組み及び実施内容を見直し、次世代の社会を担う子どもたちの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境整備に向けた雇用環境に向けた雇用環境の整備等の取組みを推進することを目的とします。

また、平成27年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に力を発揮し、活躍できる環境を整備することのできる取組み」も加えることとします。

### 2 計画期間

平成30年度から平成34年度までの5年間とします。

## II. 具体的な取組み

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 既存の諸制度の周知徹底

育児休業、休暇、出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度等について、新規採用職員については、みよし広域連合内で行っている職員研修時に、現職の職員についてはみよし広域連合情報ネットワークを通じて周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

(平成20年度から実施)

## (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため次の取り組みを行います。

- 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や出産費用の給付等にかかる経済的支援措置について周知します。
- ② 所属長は、母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中及び産後1年未満の女性職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務は原則として命じないこととし、超過勤務を命ずる場合であっても、必要最小限の時間とします。
- ③ 周囲の職員は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しなどについて各職場で積極的に話し合いを持つよう心がけます。

## (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

- ① 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備  
妻が出産する場合の特別休暇（2日間）等、育児参加のための休暇取得促進を図るため、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 男性職員も育児休業、育児短時間勤務、育児のための部分休業及び育児時間を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

## (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に関する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ① 育児休業等に関する制度の周知  
育児休業の制度内容や休業期間中の育児休業手当の支給について周知を行います。
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成  
育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
休業中の職員に広報紙やメール等で定期的に業務の近況を提供するなど、職員が職場とのコミュニケーションをとりやすい環境づくりを進めます。

- ④ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保  
職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業できるよう職場の業務の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用制度の活用により代替要員の確保に努めます。
- ⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組み  
育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の付与等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組みを行います。
- ⑥ 仕事と家庭の両立支援制度の周知  
全ての職員が子の看護休暇や特別休暇等の既存の制度を理解し有効的に活用できるよう、職場環境の整備に努め、休暇の取得を促します。  
また、子育て期間中の職員に対し、大規模災害発生時の緊急参集要員の免除等を検討します。

## (5) 時間外勤務の縮減

- 育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務縮減に向けて、次の取組みを進めます。
- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務に係る制度について周知  
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、就業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知します。
  - ② ノー残業デーの徹底  
ノー残業デーについて、定期的に各所属長及び職員に徹底を図ります。また、各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、緊急性、必要性について十分検討を行います。
  - ③ 事務の簡素合理化の推進  
事務の簡素合理化については、OA化の計画的な推進による事務の効率化、庁内LANの活用、事務処理体制の見直しを行い、事務の合理化を推進します。
  - ④ 職場の環境整備  
所属長は、率先して早期退庁するとともに、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
  - ⑤ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等  
所属長は、所属職員の時間外勤務の状況や内容を的確に把握し、職員の

健康を害することが無いよう特に気を配るとともに、安易に時間外勤務が行われないよう意識啓発等の取組みを行います。

## **(6) 休暇の取得の推進**

### **① 年次休暇等の取得促進のための環境整備**

所属長は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理に対して相互応援ができる体制の整備、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。また、年次有給休暇を取得していない職員、取得が少ない職員については、年次休暇取得を促します。

### **② 連続休暇の取得促進**

ゴールデン・ウィーク期間や、夏季休暇の前後における年次休暇の取得と休日を組み合わせた休暇取得により、連続休暇の取得促進を図ります。

## **(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み**

職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の是正について情報提供や意識啓発を行います。

## **2 その他次世代育成支援政策に関する事項**

### **(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

全ての職員は、子育て支援の取組に関する地域活動や防犯活動等に積極的に参加するよう心掛けます。管理職職員は、職員がこれらの地域活動等に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けます。

### **(2) 子どもの体験活動等の支援**

子どもたちが社会見学として職場見学等を歓迎し、子どもたちの理解増進に積極的に協力します。

### **(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備**

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動について、職員の積極的な参加を推進します。

### 3 女性活躍推進法に関する事項

職員全体に占める女性職員の割合が増加していることから、今後ますます女性職員がその個性と能力を最大限に発揮し、活躍することが必要となってきます。女性職員の活躍の場を広げていくために、組織全体で今まで以上に職場内や職場外での研修をはじめとした能力向上を図るための取組み及び意欲の向上を計るための取組みを進めてまいります。

また、みよし広域連合において、消防業務という特殊性からこれまでは男性のみの職場でありましたが、女性を含めた多様な経験を有する職員が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力が向上することが期待できることから、積極的に女性消防吏員の採用について推進していきます。

#### (1) 職域拡大の推進

女性職員が能力を発揮し活躍するために、多様な職場での職務経験を付与出来るよう人事異動、人事配置に配慮します。

#### (2) 意欲の向上

研修等へ積極的な参加を促しながら、女性のキャリアアップを支援します。

#### (3) 施設整備の推進

施設状況等により女性職員、女性消防吏員の配置に偏りが生じることがないように、各所における施設状況を精査し、女性専用のトイレや更衣室等の施設・設備の整備計画を立てて推進していきます。

#### (4) 広報・PR等

男女を問わず優秀な人材を採用できるよう、女性にとって働きやすい職場環境であること、女性が活躍できる職場であることを積極的にアプローチしていきます。

女性消防吏員採用に向けての取組み状況を年1回以上ホームページに掲載して、消防の仕事の魅力について積極的に採用広報を展開していきます。

#### (5) 女性消防吏員に関する採用計画

平成34年度までに2名以上の女性消防吏員採用者を目指します。