次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画

令和７年４月

館林地区消防組合

はじめに

平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）が成立し行動計画の策定指針が示され、地方公共団体においても仕事と子育ての両立のための方策として、特定事業主行動計画を策定することとなりました。館林地区消防組合では、平成２８年４月に職員が仕事と子育てを両立できるよう「館林地区消防組合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（以下「本計画」という。）」を策定し、令和７年３月３１日までの計画期間を経過したことから、見直しを行いました。

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画策定指針の基本的視点を踏まえ、館林地区消防組合の特定事業主行動計画として、当組合職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう次世代育成支援対策を計画的に推進するため策定するものです。

本計画に基づき一人ひとりの職員がお互いを思いやり、子育てしやすい職場環境づくりを心がけ本計画が効果的に推進されることを願うものです。

令和７年４月

館林地区消防組合管理者
館林地区消防組合消防長

１．計画期間

この計画は令和７年４月１日から令和１７年３月３１日までの１０年間とし、概ね５年を目途として、社会情勢の変化に対応するため見直しを行います。

２．計画の推進体制

この計画に掲げる次世代育成支援対策を実効性のあるものとするため、次のとおり推進体制を整備します。

（１）計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

総務課人事教養担当は、本計画の進捗状況を年度ごとに把握し、点検及び評価を行い、計画の進行管理を行う。また、必要に応じて職員に対しアンケート調査や意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しに活かしていきます。

（２）職員に対する研修・情報提供等

任命権者は、本計画を効率的に推進するため、制度に関する啓発資料等の配付など積極的に情報提供を行うものとします。

（３）職員からの相談への対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口となる担当者を配置し相談体制を整備します。

３．具体的な取り組み

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、次に掲げる具体的な事項の推進を目標とします。

（１）子育てに関する諸制度の活用

次世代育成支援について職員の意識の向上を図るため、次により職員に対し、既存制度の周知を図ります。

①妊娠中及び子育て中の職員

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制度等について周知を図ります。

イ）出産費用等の給付事業制度について周知を図ります。

ウ）妊娠中の職員に対しては、勤務体制（隔勤から日勤）の見直しを行うとともに原則として超過勤務を命じないこととします。

②配偶者等が妊娠及び子育て中の職員

子どもの出生時における職員の特別休暇制度の周知を図り、当該特別休暇や同期間の前後における年次有給休暇の取得を促進します。

実施時期は令和７年度からとし、目標の令和１６年度には出産や育児に取伴う特別休暇の取得率１００％を目指します。

（２）育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

以下のとおり育児休業等を取得しやすい職場環境を整備します。

①育児休業･部分休業･育児短時間勤務制度の周知

次のとおり各種制度に関する資料作成等、積極的に情報提供し制度の周知徹底を図ります。

ア）妊娠を申し出た職員に対する個別説明と相談を行います。

イ）男性職員の育児休業等の取得の促進をします。

ウ）育児休業等の取得手続き等を周知します。

②各種制度を活用しやすい職場環境の醸成

次のとおり制度の周知徹底と職場の意識改革を行い、諸制度を活用しやすい環境づくりを行います。

ア）各制度の対象となる年齢の子を養育する男性職員を対象に、既存の制度等を利用した育児への参加を推進します。

イ）制度活用の申出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から業務配分の適正管理に努めます。

ウ）所属長会議等の場において、各種制度の趣旨を説明し、職場内の意識改革を行います。

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

所属長は、育児休業中の職員に対し、概ね一ケ月ごとに休業期間中の広報誌等関係情報の提供その他職場復帰に向けた支援に努めます。

④育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

所属長は、人員配置や業務分担の見直し等によっても育児休業等を取得中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、任命権者に対して人員配置上の対応を要請し、任命権者はその対応に努めます。

実施時期は令和７年度からとし、目標の令和１６年度の育児休業等の取得率男性職員８５％女性職員１００％を目指します。

（３）超過勤務の縮減

①小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員の超過勤務等の制限の制度の周知徹底を図ります。
②職員の健康管理のため毎週水曜日を「NO残業day」として、職員に周知します。
③所属長は、経常的業務の事務処理について、簡素合理化を図り効率的な事務の執行による超過勤務の縮減に努めます。
④所属長は超過勤務の多い係からヒヤリングを実施し、超過勤務縮減の阻害要因となっている事項について、診断し改善を図ります。

実施時期は令和７年度からとし、目標の令和１６年度には超過勤務の対前年度減少・「NO残業day」の完全実施を目指します。

（４）年次有給休暇の取得促進

①所属長は、所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の低い職員については、計画的な取得を指導します。

②所属長は、所属職員が次のような場合に連続休暇を取得できるように環境を整備するとともに、取得の促進に努めます。
ア）休日とその前後の曜日を組み合わせた年次有給休暇の取得
イ）国民の祝日や代休日と組み合わせた年次有給休暇の取得
ウ）職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得
エ）ゴールデンウィークやお盆期間中における公式会議の自粛

③子どもの看護を行うための特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が気兼ねなく取得できる職場環境の醸成を図ります。

実施時期は令和７年度からとし、職員１人当たりの年次休暇の取得が１５日以上になるように努めます。

（５）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を行います。
①任命権者は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、積極

的な情報提供や意識啓発を行います。

②各任命権者は、セクシャルハラスメントの防止について職員に周知徹底するとともに、所属長に対し、日頃から所属職員に注意を喚起するよう指導します。

実施時期は令和７年度からとします。

４．その他の次世代育成支援対策に関する事項

各任命権者は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成されていく環境の整備を図るため、「職場で働く職員に対する雇用主」としての取り組みに終わることなく、「特定事業主の立場」で社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境整備づくりに努めます。

（１）消防庁舎等において、子どもを連れた人が気兼ねなく、安全に来庁し見学できるように、親切な対応等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

（２）子育てに関する地域貢献活動

①子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、現在実施している社会科見学や職場体験学習の更なる充実と、各地域における同様の活動へ積極的に参加するよう努めます。

②子どもを交通事故から守るため、交通事故予防についての綱紀粛正通知による呼びかけを実施するとともに、各種の出向時や防火パトロールの機会に交通事故予防を実践します。

③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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

（３）子どもとふれあう機会の充実

当組合管内で開催される各種行事で職員が子どもや家族と参加できる行事について、積極的に参加を促し子どもとふれあう機会の充実を図ります。

実施時期は令和７年度からとします。