

「次世代育成支援対策推進法」及び
「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

(第3次計画)

不破消防組合

特定事業主行動計画

不破消防組合における「次世代育成支援対策推進法」及び「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は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。）第 19 条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条に基づき、不破消防組合が策定する特定事業主行動計画です。

第 3 次計画策定の趣旨

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ、意識向上の程度等を踏まえて策定するとともに、計画期間内において目標が達成できるよう、一定の期間を区切って実施し、定期的に検証することが望ましいとされています。このため、当組合では 5 年を区切りに第 1 次計画、第 2 次計画における目標達成状況等から検証、見直しを行い、令和 8 年度を初年度とする第 3 次計画を策定します。

1 計画期間

本計画の期間は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2 推進体制等

本計画は、一部の職員が取り組むものではなく、全職員が協力し合って取り組んでいくことが大切です。また、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況等について把握を行い、必要により見直しなどを行います。

3 数値目標

本計画による数値目標を次のとおりとします。

- ① 育児休業、男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇のいずれかを取得する男性職員の割合を80%以上とします。
- ② 年次有給休暇の取得日数を1人平均年12日以上とします。
- ③ 幹部職（係長級以上）にある女性職員を、1人以上増やします。
- ④ 全職員に対する女性職員の割合を10%以上とします。

4 取組内容

仕事と家庭の両立支援をはかり、次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍を推進するため、次のような取組を行い、3に掲げる目標達成を目指します。

《1》 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

職場内の配慮不足によって過大な負担がかかるようでは、安心して出産・育児が行える環境は望めません。所属課長を先頭に職場職員全員がサポートしていきます。

① 事務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全への配慮、また安心して子育てと仕事の両立を図るために、所属課長は、必要に応じて事務分担の見直しを行います。

② 事務の簡素合理化

仕事と子育てを両立するために日ごろから事務の見直し、合理化を意識し、廃止についても積極的に検討します。

◀ 2 ▶ 子育てに関する諸制度の取得促進

当組合において男性職員の育児休業、男性の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇については、育児休業は100%、男性の配偶者出産休暇は50%、育児参加のための休暇は50%となっており、数値目標は達成しております。数値目標より割合値が下回らないよう、引き続き子育てに関する休暇の取得促進を図る必要があります。

◇令和7年度の育児休業取得率

	性別	本人または 配偶者が出産(人)	育休取得者(人)	取得率
令和7年	男性	2	2	100%
	女性	0	0	0%

※「配偶者が出産」数は扶養手当認定状況から抽出

◇令和7年度の男性職員の配偶者出産休暇取得率

	配偶者が出産(人)	休暇取得者(人)	取得率
令和7年	2	1	50%

◇令和7年度の男性職員の育児参加のための休暇取得率

	配偶者が出産(人)	休暇取得者(人)	取得率
令和7年	2	1	50%

① 制度の周知による取得促進

育児等と仕事の両立するための支援制度について、周知に努めます。また、対象となる職員には個別にこれらの情報提供を行います。

育児休業取得者に対しては、育児休業取得中に円滑な職場への復帰に必要な各種情報提供、啓発冊子及び広報誌等の提供を通じて支援します。

② 取得しやすい環境づくり

性別にかかわらず各所属においては、業務調整などにより所属内で取得しやすい環境づくりに努めます。また、出産・子育てに関する諸制度の活用や欠員補充、人員配置に関する配慮のため、対象となる職員も早めに所属課長、総務課へ連絡するなど、安心して子育てができるようにします。

《 3 》 時間外勤務の縮減

多種多様化する住民ニーズや高度化する消防活動への対応など、今後も仕事量は増加することが見込まれます。一定の時間外勤務が生じることはやむを得ないことですが、恒常的な時間外勤務は、家庭や子育てへ参加する時間を減らすだけでなく、職員の健康にも影響を与えます。時間外勤務の縮減は重要な課題となっています。

① 事務の削減・合理化

書類の作成、事業の実施にあたっては、その目的・必要性、求められる完成度等を十分検討、理解のうえ進めるようにします。

② 所属課長によるマネジメント

年間の事務量を把握し計画的な事業の推進や、課・係内連携または事務分担の見直しなどにより、時間外勤務の縮減、平準化を図ります。

《 4 》 休暇取得の促進

◇令和7年中の年次有給休暇の取得日数

	一人あたりの平均取得日数
令和7年	13.1日

令和7年中は平均13.1日であり、目標値には届いています。休暇の適切な取得は、時間外勤務の縮減と同様、子育て中の職員の子育てへの参加を増やすだけでなく、職員の健康維持や職務能率の向上にも繋がります。

① 年次有給休暇の取得促進

現在、夏期休暇時に行っている計画表を通年で行い、年次有給休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得促進

土・日曜日などを組み合わせた年次有給休暇の取得を促進し、子育てのみ

ならず、家庭生活、職員の健康維持等を支援します。また、休暇取得に対する意識の改革、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

《 5 》 女性職員の活躍の推進

職業生活において女性の個性と能力が十分発揮されることが重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある職場を目指します。女性職員の活躍の推進にも必要となる《 1 》から《 4 》の取組のほか、次のような取組も実施します。

女性職員の管理・監督職への登用に対する取組

令和7年4月1日時点の女性職員の採用割合は**5.2%**となっており数値目標に達成していません。また、女性職員の役職段階毎の登用は次のとおりです。

◇女性職員の各役職段階人数（令和7年4月1日時点）

	課長級	課長補佐級	係長級	主査級	主任級	主事級
女性職員の役職	0人	0人	0人	2人	0人	1人

職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるような人事配置に配慮するとともに、組合の施策に女性の柔軟な考えを取り込みやすいようにします。また、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や職場との支援を行います。