川越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（前期計画）

KAWAGOE
District
Fire Rescue & Ambulance

令和８年３月

川越地区消防組合

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、行動計画策定指針が示されたことに伴い、地方公共団体においても、職員の仕事と子育ての両立を支援するための方策として、特定事業主行動計画を策定することとされました。

本組合においては、令和３年３月に、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女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体の計画として策定し、各種取組を推進してきました。

今般、両法の趣旨及び目的の違いをより明確にするとともに、それぞれの施策の対象範囲や評価指標を整理し、より実効性のある取組を推進する観点から、計画の見直しにあわせて両計画を分けて策定することとしました。

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び同法に基づく行動計画策定指針の基本的視点を踏まえ、職員が安心して子どもを生み育てながら職務を遂行できる職場環境を整備し、仕事と子育ての両立を支援するとともに、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために策定するものです。

本計画の推進にあたっては、職員一人ひとりが互いに理解と配慮を深め、子育てしやすい職場環境づくりに主体的に取り組むことにより、本計画が実効性あるものとして着実に推進されることを期待します。

令和８年３月
川越地区消防組合管理者

第１章　計画の基本事項

１　計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和１６年度までの時限立法であるため、本計画の期間は、その前半に当たる令和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　計画の推進体制

本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。

⑴　計画の推進、評価及び見直しのための体制整備

消防局総務課職員担当は、本計画の進捗状況を毎年度把握し、点検及び評価を行うとともに、適切な進行管理を実施します。

また、必要に応じて職員に対するアンケート調査や意見聴取を実施し、その結果を今後の取組や計画の見直しに反映させます。

⑵　職員に対する研修・情報提供等

任命権者は、本計画を効率的かつ着実に推進するため、制度に関する啓発資料の配付や研修の実施など、積極的な情報提供に努めます。

⑶　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関する相談及び情報提供に対応するため、担当者を配置するなど相談体制の充実を図ります。

第２章　具体的な取組

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推進するため、次に掲げる事項を重点的に実施します。

１　子育てに関する諸制度の活用促進

職員の意識向上を図るとともに、既存制度の周知徹底を図ります。

⑴　妊娠中及び子育て中の職員への支援

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の周知を徹底します。

イ　出産費用等の給付制度について周知を図ります。

ウ　妊娠中の職員については、勤務体制（隔日勤務から日勤への変更）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取扱いとします。

⑵　配偶者等が妊娠中又は子育て中の職員への支援

子の出生時における特別休暇制度の周知を徹底し、当該特別休暇及びその前後における年次有給休暇の取得を促進します。

【目標】出産・育児に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

⑴　各種制度の周知徹底

ア　妊娠を申し出た職員に対し、個別説明及び相談対応を行います。

イ　男性職員の育児休業等の取得を積極的に促進します。

ウ　育児休業等の取得手続等について分かりやすく周知します。

⑵　制度を活用しやすい職場環境の醸成

ア　男性職員の育児参加を推進します。

イ　制度利用の申出があった場合でも業務に支障が生じないよう、日頃から業務配分の適正管理に努めます。

ウ　本部会議等を通じて制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を推進します。

⑶　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、定期的に情報提供を行うなど、円滑な職場復帰に向けた支援に努めます。

⑷　臨時的任用制度の活用

業務遂行が困難な場合には、任命権者に対し人員配置上の対応を要請し、必要な措置を講じます。

【目標】育児休業等の取得率を男性職員３０％、女性職員１００％とするこ

とを目指します。

３　超過勤務の縮減

⑴　超過勤務制限制度の周知徹底

⑵　毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、完全実施を目指します。

⑶　業務の簡素合理化による効率的な事務執行を推進します。

⑷　超過勤務の多い担当へのヒアリングを実施し、改善を図ります。

【目標】超過勤務時間の対前年度減少及び「ノー残業デー」の完全実施を目指します。

４　年次有給休暇の取得促進

⑴　取得状況の把握及び計画的取得の指導

⑵　連続休暇取得の促進（祝日等との組合せ）

⑶　子の看護休暇制度の周知及び取得しやすい環境づくり

【目標】年次有給休暇取得日数（毎日勤務、交代制勤務それぞれ）１５日以上を目指します。

５　固定的な性別役割分担意識等の是正

⑴　男女共同参画意識の向上に向けた啓発

⑵　セクシュアル・ハラスメント防止の周知徹底

【目標】令和８年度以降も継続した啓発等に努めます。

第３章　その他の次世代育成支援対策

単に「雇用主」としての取組にとどまらず、「特定事業主」として社会全体における仕事と子育ての両立支援環境の整備に寄与するよう努めます。

⑴　庁舎における子ども連れ来庁者への配慮

安全かつ安心して来庁・見学できるよう、親切で丁寧な対応などソフト面でのバリアフリーの推進に努めます。

⑵　地域貢献活動

社会科見学や職場体験の充実、交通事故防止活動、防犯活動等への積極的な参加を推進します。

⑶　子どもとふれあう機会の充実

管内で開催される各種行事への参加を促し、職員が子どもや家族とふれあう機会の充実を図ります。

川越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

編集　川越地区消防局総務課職員担当