

**「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**

令和7年3月

とかち広域消防事務組合

とちぎ広域消防事務組合特定事業主行動計画

令和 7 年 4 月 1 日
とちぎ広域消防事務組合長
とちぎ広域消防局長

I 計画の趣旨

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体で整えていくことを目的として、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。以下「次世代法」という。）が制定され、平成 27 年 9 月には、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を十分に発揮させ、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ため、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。）が制定されました。

この 2 つの法律では、地方公共団体等は「特定事業主」として自らの職員の子どもの健やかな育成と、女性がいきいきと活躍する職場づくりを進めるため、「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

本組合においても、消防の責務を遂行し、住民の期待と信頼に応えていくとともに、一事業主としての立場から、全職員が仕事も家庭も大切にしながら働くことができる仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現と、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境づくりを推進するため、平成 29 年 4 月に「とちぎ広域消防事務組合特定事業主行動計画」を策定しました。

今回、本組合の特定事業主行動計画の計画期間が終了年限を迎えたことから、新たな計画期間を設定するとともに、令和 2 年に第 5 次男女共同参画基本計画が、令和 5 年に子ども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた継続した取組や、次元の異なる少子化対策が国を挙げて進められていることに加え、令和 6 年 5 月には、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法が改正されたことに伴い、より良い職場環境の実現に向けて、新たに育児休業の取組状況等に係る数値目標を定め、本計画を推進するものです。

II 基本的な考え方

職員の職業生活と家庭生活の両立を実現するには、職員一人ひとりが共通認識のもとで長時間労働是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

Ⅲ 計画期間

本計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

Ⅳ 推進体制

本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、事務局及び消防局総務課において、各課、各消防署等と連携しながら本計画の推進状況の把握、課題の検討、必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、毎年度の推進状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

Ⅴ 対象職員

地方公務員法（昭和25年法律第261号）が適用となる一般職に属する職員とします。

なお、会計年度任用職員や再任用の短時間勤務職員については、休暇制度などが異なるため、計画の内容が実態に合わない場合がありますが、可能な限りこの計画を踏まえた対応を行うこととします。

Ⅵ 行動計画の具体的な内容

1 職業生活と家庭生活の両立の推進

（1）子育てに関する制度を活用しやすい職場環境の整備

所属長は、男性の子育て目的の休暇等の取得促進のため、対象職員に、休暇を取得するよう積極的に働きかけるとともに、この休暇を申請した職員は、すべてこれを取得できるよう職場全体で支援し、職場全体で、子育て中の職員が安心して休暇を利用できる雰囲気づくりを心がけ、目標として、男性職員の育児休業の取得率85%を目指します。

また、育児休業中の職員に対し、配布物の送付や周囲の職員からの連絡事項などの情報提供を行い、職場との断絶感の改善や復職に向けた支援のほか、子育てに関する特別休暇や育児休業、育児短時間勤務などの出産や育児参加のための制度利用時に必要となる手続きなどを職員に周知し、仕事と家庭の両立を支援する制度を活用しやすい職場環境づくりに努めます。

（2）時間外勤務の縮減

職員の意識改革を最重要課題とし、時間外勤務は本来、公務のため臨時又は緊急に必要な場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、所属長は、緊急の用務を除き、勤務時間終了間際又は非番日に新たな仕事を命じないことを徹底し、職員が家庭で過ごす時間を大切にできる環境づくりを目指します。

また、毎日勤務者がいる所属においては、定期的に時間外勤務を制限する「ノー残業デー」を設定し、定時退庁を推進します。

(3) 年次有給休暇の取得促進

所属長は、職場内のコミュニケーションを図り、職場全体で年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、年次有給休暇の平均取得日数について、年間付与日数の70%以上を目指します。所属職員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。

また、年次有給休暇取得による人員の不足については、所属内や職員間で協力して人員確保に努め、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう努めます。

(4) 業務の改善・効率化

所属長は、所属職員の業務内容の把握に努め、弾力的な事務事業の見直し等により、職場全体として事務の平準化を図るとともに、所属職員は既存事務の見直し等業務の効率的な遂行を心掛け、事務量全体を圧縮することで、働き方改革を推進し、職場全体として働きやすい環境づくりに取り組みます。

2 職業生活における女性職員の活躍推進

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員の健康状態に配慮し、深夜業務及び時間外勤務の制限、業務の軽減、通勤緩和等の適切な措置を講じるとともに、所属長は、当該職員の健康状態を随時確認し、業務分担を見直すなど、職場の中での応援体制をつくります。

また、対象職員は、できるだけ早く子育てを行う予定であることを所属長に申し出るものとし、制度の適切な利用を心がけます。

(2) 職員の採用

国が掲げる目標数値に近づけられるよう女性職員の採用について、引き続き、能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みを行い、目標として、職員に対する女性消防吏員の割合5%を目指します。

また、消防は、女性が活躍できる職場であることの理解を深めるため、ホームページや説明会等において積極的にPRし、女性受験者の拡大を図ります。

(3) 人事異動における配慮

子育てを行う女性職員の活躍推進のため、育児休業から復職した女性職員に対して、育児などの状況を考慮した人事上の配慮を行います。

また、育児休業から復職したときは、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないことを理解し、業務分担などについてよく検討し、職場全体で支援していきま

(4) 女性消防吏員の職域拡大

法令の規定により、女性一般の就業が制限される業務（重量物及び有毒ガス）を除くほか、性別を理由として従事できる業務を制限することはできないことを十分に理解し、女性消防吏員の意欲と適正に応じた人員配置に努め、汎用性の高いスキルが身に付けられる機会を提供していきます。

(5) 施設・整備の改善

女性消防吏員が配置される消防施設においては、女性専用のトイレ、浴室及び仮眠室の整備等の措置を講じるものとします。

また、女性消防吏員の意見や要望を十分に聴きながら、装備の軽量化等の検討を進めていきます。

(6) ハラスメント対策

セクシャルハラスメントを含む職場でのハラスメント等を撲滅するために、職員を対象にした研修を実施するとともに、既に設置しているハラスメント通報窓口やハラスメント防止等の内部規程について職員へ周知徹底をするなど、良好な職場づくりを目指します。