

**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**

**令和3年3月**

**熊毛地区消防組合**

## 目 次

|                             |     |
|-----------------------------|-----|
| I はじめに                      | P 1 |
| 1 計画の目的                     |     |
| 2 計画の期間                     |     |
| 3 計画の推進体制                   |     |
| II 具体的な内容                   | P 1 |
| 1 職員の勤務環境の向上のために            | P 1 |
| (1) 妊娠中及び出産後における配慮          |     |
| (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進 |     |
| (3) 父親・母親になると分かったら          |     |
| 2 育児休業等を取得しやすい環境整備のために      | P 2 |
| (1) 育児休業及び部分休業制度等の周知        |     |
| (2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成  |     |
| (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  |     |
| (4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み |     |
| (5) 早出・遅出勤務及び育児時間休暇等の活用     |     |
| 3 時間外勤務を縮減するために             | P 3 |
| (1) 時間外勤務の縮減                |     |
| (2) 事務の効率化の推進               |     |
| (3) 時間外勤務縮減のための意識啓発         |     |
| 4 休暇の取得を促進するために             | P 4 |
| (1) 年次休暇の取得の促進              |     |
| (2) 連続休暇等の取得の促進             |     |
| (3) 不妊治療を受ける職員の取得の促進        |     |
| (4) 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進 |     |
| 5 子育て支援の環境づくりのために           | P 5 |
| (1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）  |     |
| (2) 子育てバリアフリー               |     |
| (3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動       |     |
| (4) 職場の支援体制向上               |     |
| III おわりに                    | P 6 |

# 熊毛地区消防組合における次世代育成支援対策推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月 日  
熊毛地区消防組合管理者  
熊毛地区消防組合消防長

## I はじめに

### 1 計画の目的

近年、わが国では、生活環境や社会情勢の変化、価値観の多様化等に伴い、少子化が進行している。そうした中において、平成15年に平成27年3月を期限とする次世代育成支援対策推進法（以下、「法」という。）が成立し、その後、法を令和7年3月31日まで10年間延長することとされ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、民間事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組まれている。

こうした状況を踏まえ、熊毛地区消防組合（以下、「組合」という。）では、法の基本理念にのっとり行動計画を策定するものである。

また、本計画は、職員の仕事と子育ての両立支援を更に強化するため、これまでの計画における実施状況の検証を行い、策定したものである。

### 2 計画の期間

本計画は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間の計画（以下、「前期計画」という。）を策定しており、勤務条件に関する制度改革や計画の進捗状況等を踏まえ、計画の検証と必要な見直しを行い、改めて令和3年4月1日から令和7年3月31日までまでの4年間を計画期間とする。

### 3 計画の推進体制

組合では、組織全体で継続的に仕事と子育ての両立支援を推進するため、熊毛地区消防組合特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の向上のために

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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の経済的支援措置について、全職員に周知することにより職場の相互理解

を促進する。

- ② 妊娠中の職員の健康に配慮し、必要な休暇の取得や時間外勤務を命じないなど、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行う。
- ③ 妊娠中の職員に、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、通勤緩和休暇の取得に配慮する。

## (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

- ① 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情がある者を含む。)が出産する場合であって、出産予定日前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間に、特別休暇(妻の出産休暇、妻の出産時の子の養育休暇)や年次休暇を併せて連続して取得することを出産サポート休暇とし、職員に取得を促進する。
- ② 男性職員が休暇を取得しやすい職場の環境づくりを行うため、周知を図る。
- ③ 男性職員が、配偶者が出産する際計画的に休暇を取得するよう促すとともに、休暇の取得しやすい職場雰囲気づくりを行う。

## (3) 父親・母親になると分かったら

職員は、父親・母親になると分かったら、母性保護・育児休業・休暇などの諸制度の活用が必要になるため、速やかに所属長や職場の同僚に申し出ること。そのために、普段より職場内コミュニケーションを高め、チームワーク良く業務に取り組み、このような職場環境の変化が生じた場合でも、迅速に状況の変化に対応できるとともに休暇をとりやすい職場環境を構築する。

### ○ 出産、養育に係る特別休暇取得率

【前期計画】 100% (令和2年度)

【目標 ①】 100% (令和6年度)

## 2 育児休業等を取得しやすい環境整備のために

### (1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度や経済的支援措置について、全職員に周知し、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図るとともに、職場の相互理解を促進。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、積極的に各種相談対応。
- ③ 職員のために、普段から育児休業制度や経済的支援制度等についての理解に努める。

- (2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ① 3歳未満の子を養育する男性職員に対して積極的に支援。
  - ② 「休業の取得計画」をもとに業務分担の見直しを行うとともに、安心して育児休業を取得できる体制づくり。
  - ③ 日頃より職場内コミュニケーションを通じて職員相互の協力体制を作り、育児休業等を取りやすい環境づくり。
  - ④ 育児休業等を取得する際は、速やかに所属長に対し、育児に関する「休業の取得計画」を伝える。
- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ① 育児休業中の職員の不安や孤独を取り除くため、育児休業中の職員に対して、休業期間中の職員への配布物の送付等、職員互助会のお知らせや周囲の職員からの連絡事項などを電話やメールなどを活用し随時コミュニケーションを図る。
  - ② 育児休業中の職員が復帰する際に、部分休業や短時間勤務制度等を利用できるような業務分担に配慮する。
- (4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み
- 職員の相談に乗り助言するメンター（育児の先輩）制度の導入を図る。
- (5) 早出・遅出勤務及び育児時間休暇(特別休暇)等の活用
- 1歳未満の子を養育する者が1日2回それぞれ30分または1日1回60分の範囲で取得できる育児時間休暇制度について、特に保育園送迎等を行う職員に配慮し積極的に取得を促進する。

○ 育児休業取得率

【前期計画】 男性 3%（令和2年度）

女性 100%

【目標②】 男性 5%（令和6年度）

女性 100%

### 3 時間外勤務を縮減するために

(1) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底を図る。
- ② 定時退庁日等の実施のため、『週に1度はノー残業デー』として設定し、注意喚起を図るとともに、所属長は、定時退庁を職員に指導する。また、ホームページ等で周知し、住民に向けて発信する。

- ③ 時間外勤務（消防出動に係るものを除く。）を行う場合は必ず事前命令とし、事後報告と合わせこれを徹底する。
- ④ 職員は、やむを得ず週休日に勤務する場合は、事前に週休振替とし、所属長は、職員の健康面に配慮する。

## (2) 事務の効率化の推進

- ① 会議・打合せについては、極力電子メール等を活用するとともに、会議・打合せ等を行う場合は、会議資料を事前に配布するなど、短時間で効率よく行うように職員に指導する。
- ② 職員は、事務事業の見直し、会議運営の効率化など、効率的な業務の推進を図るため、一人ひとりが意識を持ち、業務に取り組む。

## (3) 時間外勤務縮減のための意識啓発

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を設定し、時間外勤務縮減のため全職員が意識をもって業務に取り組むよう指導する。
- ② 日頃から所属全体の業務の進捗状況や所属職員の時間外勤務の状況を把握し、業務ピーク時の助け合いの励行や、必要に応じて事務分担や事務の進め方の見直しを行う等、所属全体の時間外勤務の適正な管理と縮減を行う。
- ③ 特に時間外勤務が多い職員に対しては面接を行う。また、健康状況を勘案し、必要と認めるときは総務課に連絡し、産業医との面接又は保健指導を受診するよう指導する。

## 4 休暇の取得を促進するために

### (1) 年次休暇の取得の促進

- ① 職場内のコミュニケーションを図り、妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん職場全体で年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりを行う。
- ② 所属職員の年次休暇の取得状況を常に把握するとともに、取得率が低い職員に対しては計画的に年次休暇を取得するよう指導する。

### (2) 連続休暇等の取得の促進

- ① 夏季休暇・春のゴールデンウィーク・秋のシルバーウィーク・年末年始・週休日等において、連続した休暇の取得を促進する。

### (3) 不妊治療を受ける職員の取得の促進

- ① 不妊治療を受ける職員が、不妊治療のための年次休暇を取得しやすい職場の環境づくりを行う。

○ 年次休暇取得率（ ※繰越分は除く）

【前期計画】 75%（平均 15.0 日／人）（令和 2 年度）

【目標 ③】 80%（平均 16.0 日／人）（令和 6 年度）

(4) 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 小学校就学前の子を看護するための特別休暇（年度中 5 日の範囲内で取得可能）の周知徹底とその活用を促進する。
- ② 子を養育する職員が、突発的に休暇をとらざるを得ない状況に遭遇する可能性があることを前提に、業務ピーク時の助け合いの励行や、必要に応じて事務分担や事務の進め方の見直しを行うなど、所属職員に指導する。

**5 子育て支援の環境づくりのために**

(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

- ① 職員の仕事、家庭生活、地域生活、自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスを実現できるワーク・ライフ・バランスの意義・重要性について、情報提供等を実施する。
- ② 家庭の日（毎月第 3 日曜日）の意義を再認識し、仕事と家庭それぞれを大切にする生活スタイルを理解・実践するよう意識啓発を図る。
- ③ ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価において適切に評価を行うよう取り組む。

(2) 子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れた人も安心して来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。
- ② 日頃より、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の情報提供や意識啓発を行い、心のバリアフリーに留意する。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 職員が保護者となる子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、職員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を希望する職員に実施する。
- ② 子どもが参加する地域の活動や校外学習に、積極的に組合の敷地や施設を開放し、提供する。
- ③ 次世代を担う子どもを地域ぐるみで育ていこうと行われている地域での様々な

行事や取り組みに職員が積極的に参加していくよう呼びかけ、また、行事の準備等で休暇を取得する場合等も職員の子育て支援と同じ視点で考え対応する。

- ④ NPO や地域団体主催の子どもの健全育成、疾患・障害をもつ子どもの支援、子育て家庭の支援活動等において、職員一人ひとりが、その専門分野を活かした指導を実施するなど、積極的な参加を促進する。
- ⑤ 近年、社会的に幼児や児童を巻き込んだ事件事故が多発しています。職員は、事件事故を防ぐ一助とするため、通勤途上などで不審者や事故の危険箇所などに常に目配りをするよう努める。

#### (4) 職場の支援体制向上

所属所内において、日頃よりコミュニケーションをとりながらチームワーク良く業務に取り組むことを推進する。このような取り組みが、バックアップ体制の充実につながり、そこから休暇をとりやすい職場雰囲気づくりや業務の効率化、時間外勤務の縮減を目指すこととする。

### III おわりに

私たちは、年々、複雑、高度化する住民ニーズに対して、予算、人員といった限られた資源で対応していかなければならず、その中で子育て支援を行っていくことは容易ではありません。そのような中、この行動計画を実施することにより、熊毛地区消防組合職員全員が「みんなで支えあう育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境づくりを積極的に支援してまいります。