
次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

福岡県田川地区消防組合

特定事業主行動計画

令和8年4月 改正版

1 目的

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成させる社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策法（以下「次世代法」という。）が平成 15 年 7 月に 10 年間の時限立法として制定され、その期限が 10 年間（令和 7 年 3 月 31 日まで）延長されていたが、更に 10 年間（令和 17 年 3 月 31 日）延長されたところである。地方公共団体については、「特定事業主」として、職員の子供たちの健やかな育成を支援する必要がある、「特定事業主行動計画」の策定が求められている。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が平成 27 年 9 月に制定され、その期限が 10 年間（令和 8 年 3 月 31 日）とされていたが、女性活躍推進法も期限を 10 年間（令和 18 年 3 月 31 日）延長されたところである。女性の職業生活における活躍を推進し、女性の個性と能力が十分に発揮される環境を醸成する上での基本方針等を「特定事業主行動計画」に定めることが義務付けられており、次世代育成支援対策の充実と併せて、課題解決に向けた取組を推進していくものである。

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を十分に踏まえ、職員一人一人が働きやすく、活躍できるような職場環境を整備し、仕事と私生活のワークバランスも充実させることを目的として策定するものである。

2 本計画の位置付け

本計画は、次世代育成法第 19 条及び女性活躍推進法 19 条に基づくそれぞれの特定事業主行動計画を統合した計画として位置づけています。

3 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（5 年間）

4 計画の目標

(1) 働き方改革の推進

職員の意識や職場風土の改革、職場における仕事の改革など、男女全ての職員の働き方改革によって、仕事と子育てが両立できるような取組を図り、仕事と私生活の調和を推進する。

(2) 子育てを積極的に行うことができる環境づくり

さまざまな働き方へのニーズがあることを踏まえ、男女全ての職員が仕事と子育ての両立を行えるよう環境を整備する。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進する。

5 計画の推進体制

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、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等について協議を行う。

6 具体的な取組内容

(1) 働き方改革を推進するための取組

ア 育児休業を取得する職員がいることを前提とした業務運営

所属長は、育児休業を取得する職員の業務が、必要に応じて周囲の職員でも処理できるよう日頃から業務に関する情報の適切な共有化を推進するとともに、育児休業を取得した職員の業務が円滑に処理されるよう業務分担の見直しを行う。

イ 年次有給休暇取得の促進

総務課は、全ての職員に対し、定期的に年次有給休暇の取得促進のための啓発を行う。

所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境に努める。

毎日勤務者については、ゴールデンウィークや土日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得など連続休暇の取得を促進する。

交代制勤務者については、最低人員を考慮し、できる限り年次有給休暇の取得を促進する。

【数値目標】

- 令和 13 年までに年次有給休暇取得日数が 10 日未満の職員を 0 %にする。

【参考】

令和 6 年 年次有給休暇取得日数 10 日未満の職員 3.5%

ウ 時間外勤務等の縮減の推進

小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員（子供の育児をしている職員）の時間外勤務・休日勤務について特段業務運営上支障がない限り、事務分掌を配慮されるよう管理職への協力依頼に努める。

時間外勤務等の上限目安としての目標時間（月 45 時間・年間 360 時間）を設定し、目標時間を下回るよう管理職員等より啓蒙して貰えるよう努める。

(2) 子育てを積極的に行うことができる環境づくりのための取組

ア 育児休業等を取得しやすい環境整備

所属長は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、職員が相談しやすい職場環境づくりに努める。

イ 妻の産前・産後期間中における男性職員の育児参加の促進

妻の産前・産後期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養の期間とされており、妻の負担を軽減し、男性の育児参加意識を高めるとともに、この時期の男性職員の育児分担を促す。

ウ 子の看護休暇の取得促進

所属長は、男女全ての職員が子の看護休暇を取得しやすい環境を整備する。

エ 産前・産後休暇中及び育児休業中の代替要員の確保

総務課は、職員の産前・産後休暇及び育児休業の取得に際して、適切な代替要員を確保する等、人員の適正配置に努める。

オ 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努める。

総務課は、自己申告書やヒヤリング等の実施を通じ、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事配置に努める。

【数値目標】

- 令和13年までに男性職員の育児休業取得率を85%とする。
令和13年までに女性職員の育児休業取得率を100%とする

【参考】令和6年度育児休業取得率 66%（男性）

(3) 女性の職場生活における活躍の推進のための取組

ア 女性職員の職域拡大

女性職員のキャリア形成のため、消防学校をはじめとする各種研修会等への参加を推進するとともに、計画的な人事を実施し、多様なポストに積極的に配置する。

イ 施設及び整備の改善

庁舎において、女性専用トイレ、浴室、仮眠室等の施設整備を計画的に推進する。

女性職員の要望に応じて、女性用の被服・装備品の導入を積極的に進める。

ウ 女性の活躍情報の「見える化」の推進

女性の職業選択に資する情報、職員に占める女性職員の割合等について、ホームページを活用し、公表する。

エ セクシャルハラスメント等の対策整備

所属長は、セクシャルハラスメント等の防止に向けて、良好な職場環境の確保に努める。また、総務課においては研修等の企画を行い、相談等の窓口について周知を行う。

【数値目標】

- 令和13年までに女性職員の割合を2%以上とする。
令和18年までに女性職員の割合を5%を目標とする。
定数155人として、女性職員数8名で5%となります。

【参考】

令和6年度女性職員割合 1.3%

7 計画の進捗管理

計画（P）・実行（D）・評価（C）・改善（A）を行い、継続的に取組み内容を改善していき、取組の実効性の向上、5年毎の計画の見直しにつなげます。

