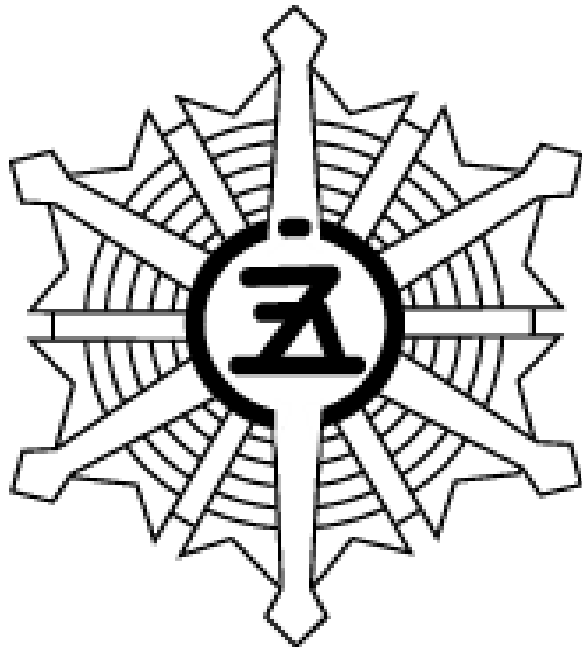


「次世代育成支援対策推進法」
に基づく特定事業主行動計画
【前期計画】



令和 7 年 4 月
五所川原地区消防事務組合

I 目的

急激な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれて育てられる環境の整備を図るために平成15年7月に次世代育成支援対策法（以下「次世代育成法」という）が制定され、国及び地方公共団体に対して事業主としての行動計画の策定と公表が義務づけられました。令和6年5月に次世代育成法が改正され、令和16年度まで延長されました。このことから、令和7年度から5年間を計画期間とする「次世代育成法」に基づく特定事業主行動計画【前期計画】を策定しました。五所川原地区消防事務組合の職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献できることを目的に、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表することとします。

II 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

III 計画の対象

本計画は、五所川原地区消防事務組合の職員を対象とします。

IV 計画の推進体制

この計画に掲げる次世代育成法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。

1 計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

消防本部総務課は、本計画の進捗状況を年度ごとに把握し、点検及び評価を行い、計画の進行管理を行う。また、必要に応じて職員に対しアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

2 職員に対する研修・情報提供等

各所属長は、本計画を効率的に推進するため、制度に関する啓発資料等の配布など積極的に情報提供を行うものとします。

3 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ついての相談、情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口を配置し相談体制を整備します。

V 現状の把握、分析及び目標設定

1 年次休暇の平均取得日数（令和6年1月1日～令和6年12月31日）

	平均取得日数	5日未取得者割合
日勤者（41名）	11.8日	9.7%（4名）
隔日勤務者（203名）	16.5日	0%
全体（244名）	15.7日	1.6%（4名）

※20日以上付与されたものに限る（新採用者4名にあつては付与日数15日のため除外）

<現状・課題>

2019年4月に労働基準法が改正されたことを鑑み、年次休暇を年5日以上取得するよう推進していますが、未達成の所属が見られました。

年次休暇の取得促進については、職場全体で年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでおりましたが、令和6年度の平均取得日数は15.8日となっており、今後も年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいく必要があります。

<方向性>

従業員が年次休暇を積極的に取得できるような職場文化の醸成が必要です。年次休暇取得に対する積極的な啓発活動を展開し、職員の意識を高めます。さらに、管理職が率先して休暇を取得することで、職場全体の取得促進を図ります。休暇の取得が評価や職務に影響しない仕組みづくりも進めることで、職員が安心して休暇を活用できる環境を目指します。

具体的な数値目標と取組の内容については下記のとおりとします。

目標

◎5日未取得者割合 0%

◎年次休暇取得全体平均 15日

総務課の取組

- ・定期的に通知や計画表を発出し、年次休暇の取得を促進します。
- ・年次休暇の取得状況や5日未取得者の実態を把握するため、必要に応じて調査を実施し、各所属長に現状を示す資料を提供します。
- ・年次休暇を取得できなかった職員については、その原因を分析し、適切な対応策を検討します。

所属長の取組

- ・年次休暇の取得を促進するため、まずは自ら模範となり積極的に休暇を活用します。
- ・業務量の均等化や職場環境の整備を通じて、休暇を取得しやすい職場づくりに取り組みます。
- ・休暇取得が進んでいない職員には、個別に声を掛け、休暇取得を後押しします。

全職員の取組

- ・自分の休暇だけでなく、同僚の休暇にも配慮しながら年次休暇を計画的に利用します。
- ・休暇中の職員に業務負担が偏らないよう、お互いにフォローし合う体制を整えます。

子育て中の職員の取組

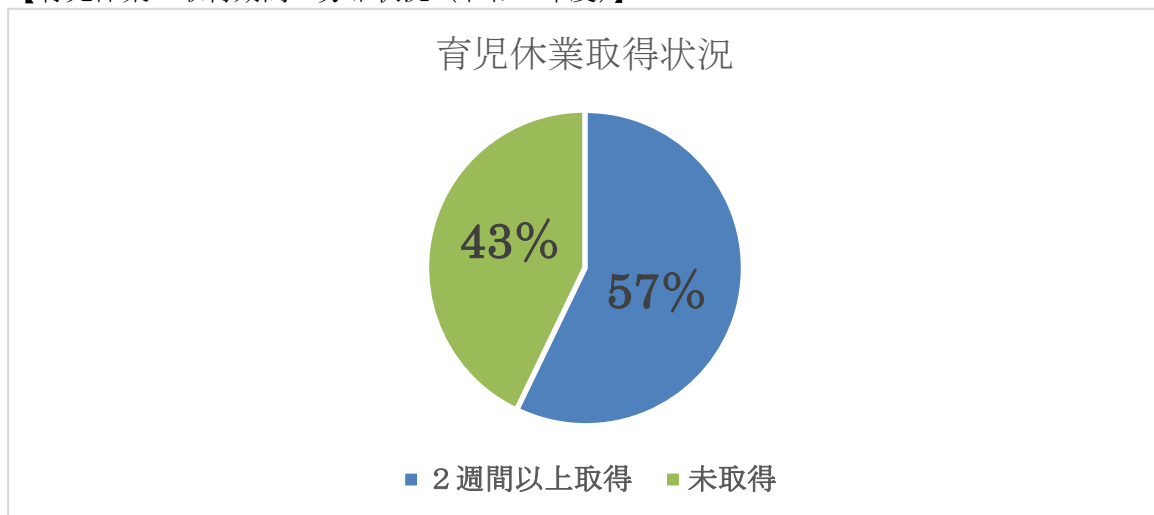
- ・子育てのために年次休暇を有効に利用します。

2 育児休業及び配偶者出産休暇等の取得状況（令和6年度）

（1）男女別の育児休業取得率

令和6年度	令和6年度に新たに取得可能となった職員（A）	令和6年度中の実取得数（B）	取得率 (B÷A) × 100
男性職員	7名	4名	57%
女性職員	0名	0名	0%

【育児休業の取得期間の分布状況（令和6年度）】



（2）配偶者出産休暇取得状況

対象職員	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
6名	6名	100%	16日	2.6日

※配偶者出産休暇：職員の配偶者が出産する場合または入退院の付き添いや身の回りの世話、出産の立会いや出生届の提出をするときに最大3日取得できる休暇

（3）育児参加のための休暇取得状況

対象職員	休暇取得人数	休暇取得率	取得日数合計	平均取得日数
7名	6名	85%	27日	4.5日

※育児参加のための休暇：職員の配偶者が出産する場合で、当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育するときに最大5日取得できる休暇

(4) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得日数の分布

5 日未満	5 日以上
28.6%	71.4%

※配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて最大 8 日取得可能

※取得率は、令和 6 年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員に対する令和 6 年度中の両休暇を合わせて 5 日以上取得した人数の割合

<現状・課題>

令和 6 年度において育児休業取得対象者となった職員 7 名のうち、育児休業を取得した職員は 4 名でした。また、男性職員の育児参加のための休暇の取得率は 85% でした。男性が育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得し育児へ積極的に参加することは、配偶者への大きなサポートとなり、子供の成長を共に見守ることのできるまたとない機会となりますが、当組合では対象となる男性職員がこれらの制度を最大限活用できているとは言い難い状況です。

<方向性>

育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度等、各種制度に関して積極的に情報提供し、制度の周知徹底を図ります。また、所属長に対して各種制度の運用状況等の情報提供を行い、職員への積極的な制度の利用を促す等、職場内の意識改善を進め、男性職員も諸制度を活用しやすい環境づくりを行います。具体的な数値目標と取組の内容については下記のとおりとします。

目標

◎男性の育児休業取得率 85%

◎女性の育児休業取得率 100%

◎男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 90%以上、5 日以上取得者割合 100%

出産予定又は配偶者が出産予定の職員の取組

- ・出産予定日の 5 ヶ月前までには、所属長及び総務課長に申し出ます。
- ・利用できる制度についての理解を深め、各種制度を積極的に活用します。
- ・育児休業や各種制度を利用するためには周囲のサポートが必要不可欠です。日頃からコミュニケーションを取りながら、取得計画を立てるなど円滑な制度の利用に努めます。

総務課の取組

- ・配偶者の出産を控えた職員やその所属長に対し、育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を積極的に活用するよう働きかけます。
- ・育児・介護のための両立支援ハンドブック等を充実させ、各種制度の周知を図るとともに、職場全体の意識改革を推進します。
- ・育児休業中の職員に対して継続的な情報提供を行い、職場復帰が円滑に進むよう支援します。

所属長の取組

- ・ 出産を控える職員の健康と安全を最優先に考え、必要に応じて職場環境の改善や業務分担の見直しを実施します。
- ・ 配偶者が出産予定の職員には業務状況を考慮し、配偶者出産休暇や育児参加休暇等の取得予定表を作成し、総務課へ提出します。
- ・ 出産を控える職員やその配偶者が、育児休業や各種休暇を安心して利用できる職場環境づくりを推進します。
- ・ 育児休業から復帰した職員がスムーズに職場に馴染めるよう配慮するとともに、子どもの急な体調不良時にも対応できるよう、所属全体で支援体制を構築します。

周囲の職員の取組

- ・ 出産予定又は配偶者が出産予定の職員への配慮の必要性を理解し、そのような職員が各種制度を利用しやすい雰囲気を作ります。
- ・ 育児休業復帰直後の職員が業務に慣れるようサポートします。

VI その他の取組

その他、次世代育成法の目的に基づき必要な取り組みを下記のとおりとします。

(1) 子育てに関する理解と共感の深化

妊娠中や出産後の職員の健康に配慮し、業務分担の見直しや休暇取得を推進します。男性の育児参加を促進するため、休暇制度の周知と環境整備を行い、特に育児休業取得を後押しします。育児中の職員には状況に応じた柔軟な配慮を行い、全職員が働きやすい職場環境を目指します。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

地域の子育て活動に意欲のある職員が、子どもが参加するスポーツ・文化活動や子育て支援活動に積極的に参加しやすい環境づくりに努めます。また、職場見学としての消防本部・消防署訪問を歓迎し、小中学生の理解促進に協力します。

(3) 仕事と生活の調和促進

ノー残業デーの実施、業務効率化、勤務時間管理の徹底を通じて時間外勤務を減らし、職員の負担軽減を図ります。また、計画的・連続した年次有給休暇の取得を促進し、休暇利用を推進します。さらに、介護休暇等の制度を周知し、職員が必要に応じて利用できる環境を整備します。