

埼玉西部消防組合特定事業主行動計画

令和3年7月 策定

令和5年7月 改正

目次

I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 実施体制
- 4 行動計画の周知及び公表

II 本組合における勤務環境等の状況把握及び分析結果

- 1 採用した職員に占める女性職員の割合
- 2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異
- 3 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数
- 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- 6 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- 7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- 8 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- 9 各分析結果からの課題

III 目標

- 1 女性職員の管理職登用
 - (1) 本組合の現状
 - (2) 現状から把握する課題
 - (3) 目標
 - (4) 目標達成に向けた取組
- 2 男性職員の育児休業の取得促進
 - (1) 本組合の現状
 - (2) 現状から把握する課題
 - (3) 目標
 - (4) 目標達成に向けた取組

3 超過勤務の縮減について

- (1) 本組合の現状
- (2) 現状から把握する課題
- (3) 目標
- (4) 目標達成に向けた取組

4 連続休暇の取得の促進

- (1) 本組合の現状
- (2) 現状から把握する課題
- (3) 目標
- (4) 目標達成に向けた取組

IV ハラスメント防止対策の推進

- 1 相談しやすさの確保
- 2 ハラスメントが発生した場合の対応強化
- 3 職員教育
- 4 コミュニケーションの向上

はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の形成を社会全体で支援することを目的に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が平成15年7月に制定され、その後、同法の一部改正により平成27年3月までの有効期限が10年間延長されることとなりました。

これを受け、本組合では平成28年3月に「改正次世代育成支援対策推進法に基づく埼玉西部消防組合特定事業主行動計画」を策定し、職場全体で次世代育成支援対策の支援に取り組んでまいりました。

また、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を実現することを目的として、平成27年9月に「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）」が制定され、本組合においても平成28年3月に「女性活躍推進法に基づく埼玉西部消防組合特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が能力を最大限に発揮し、働き続けることができる職場環境の整備を進めてまいりました。

この2つの法律に基づく特定事業主行動計画では、本組合として重要なものと考えられる事項の多くが共通しており、一体的に取り組むことが効果的であることから、これまでの取組状況を踏まえ、現状と課題を分析しながら内容や目標値の見直しを行い、仕事と子育ての両立、そして、より効果的に女性職員が活躍できる職場環境を推進するため、新たな計画として策定するものです。

I 総論

1 目的

行動計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条の規定により、職員の仕事と子育ての両立並びに女性職員がより能力を発揮できる職場環境の実現に向けた取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

令和3年7月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3 実施体制

仕事と生活の調和推進と女性の活躍に関する状況の把握及び課題の分析、行動計画の策定・変更及び公表、行動計画に基づく取組の実施及びその達成状況の点検等は、企画総務部総務課において行うものとします。

4 行動計画の周知及び公表

- (1) 行動計画及び行動計画に基づく措置の実施状況について、組合ホームページで公表します。
- (2) 行動計画に基づく措置の実施状況は、前年度の取組状況や目標に対する実績等を集計し、年1回公表します。
- (3) 行動計画に基づく措置の実施状況から、それぞれの取組による効果を点検し、次期計画の策定に反映させます。

Ⅱ 本組合における勤務環境等の状況把握及び分析結果

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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条第1項第1号から第8号までに掲げる事項について、それぞれ状況を把握し分析します。ただし、第2号に掲げる事項については、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異をもってこれに代えるものとします。

なお、次世代育成支援対策推進法に基づいた本組合における次世代育成支援対策として、特に重要と位置付けた超過勤務の縮減及び休暇の取得の促進について、併せて状況を把握し分析します。

1 採用した職員に占める女性職員の割合

令和元年度 採用者数15人中女性2人（割合13.3%）
 令和2年度 採用者数29人中女性4人（割合13.7%）
 令和3年度 採用者数37人中女性4人（割合10.8%）

参考：女性受験者数とその割合

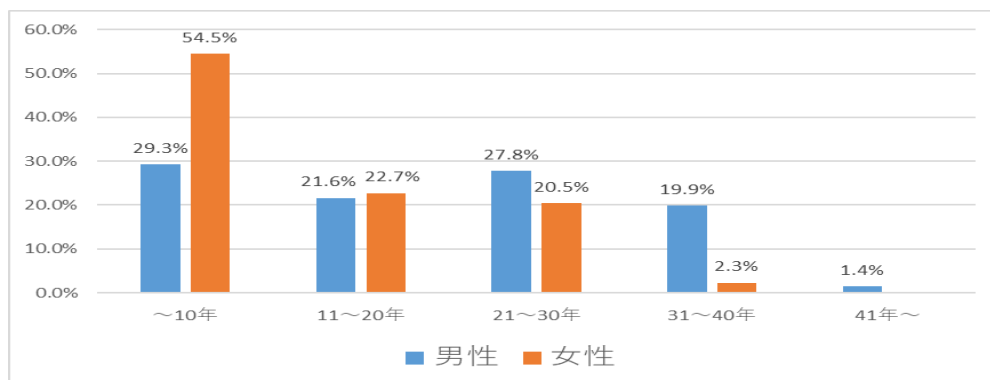
	令和元年度採用試験	令和2年度採用試験	令和3年度採用試験
全体受験者数	143人	169人	256人
うち女性受験者数	7人（4.8%）	16人（9.4%）	19人（7.4%）

2 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異（再任用職員を除く。）

（令和3年4月1日現在）

		～10年	11～20年	21～30年	31～40年	41年～	合計	平均継続年数
男性	人数	240	177	227	163	11	818	19.7年
	割合	29.3%	21.6%	27.8%	19.9%	1.4%	100%	
女性	人数	24	10	9	1	0	44	11.3年
	割合	54.5%	22.7%	20.5%	2.3%	0%	100%	

参考1：男女別継続勤務年数の割合



参考 2：自己都合退職者 8 人の全てが男性（令和 2 年度中）

年代	人数	年代	人数
10代	2人	40代	1人
20代	3人	50代	1人
30代	1人	60代	0人

3 管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

再任用職員を含む超過勤務時間の状況（令和 2 年度中）

	人数	超過勤務時間	一人当たりの超過勤務時間 (月平均時間)
管理職員	165	4,021	2
管理職以外の職員	708	43,744	5

本組合の職員については、消防という職種の特性上、正規の勤務時間を超えて災害に対応しなければならないことから、超過勤務時間及び超過勤務を命じることができる上限を定めていません。ただし、1か月に30時間以上の超過勤務時間となった職員については、所属長が超過勤務時間に係る実績報告書を総務課に提出することで、勤務時間の管理徹底及び効率的な時間外勤務命令を行うよう取り組んでいます。

なお、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に規定される面接指導等の対象に該当する1か月の内80時間以上超過勤務を行った実績はありません。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和3年4月1日時点） 管理職163人中1人（割合0.6%）

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

再任用職員を含む各役職段階の女性割合を5事業年度前と比較しますと、次のとおりとなります。

R3. 4. 1 時点	役職全体	女性割合	H28. 4. 1 時点	役職全体	女性割合
	部長級： 4人	0人 (0%)		部長級： 4人	0人 (0%)
次長級： 9人	0人 (0%)	次長級： 9人	0人 (0%)		
課長級： 45人	1人 (2.2%)	課長級： 49人	1人 (2.0%)		
副主幹： 105人	0人 (0%)	副主幹： 119人	1人 (0.8%)		
主査： 264人	12人 (4.5%)	主査： 305人	7人 (2.2%)		
主任： 216人	11人 (5.0%)	主任： 152人	9人 (5.9%)		
主事： 124人	9人 (7.2%)	主事： 137人	11人 (8.0%)		
主事補： 104人	11人 (10.5%)	主事補： 88人	4人 (4.5%)		

6 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

育児休業の取得状況（平成25年4月1日から令和3年3月31日まで）

	取得延べ人数	取得率（対象者比）	取得日数合計	平均取得日数
男性	0人	0%	0日	0日
女性	15人	100%	5,139日	342.6日
計	15人	—	5,139日	342.6日

7 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

配偶者出産件数（令和2年度中） 34件

埼玉西部消防組合職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成25年条例第19号）で定める特別休暇取得日数の範囲について（日数のみ抜粋）

- ※ 配偶者（事実婚を含む。）の出産・・・2日の範囲内
- ※ 配偶者の出産に伴う育児参加休暇・・・5日の範囲内

配偶者の出産及び育児参加休暇の取得状況（令和2年度中）

	取得件数	配偶者出産件数 に対する取得率	取得日数	休暇取得件数の内、条例で 定める休暇取得日数の範 囲に対する取得率
配偶者出産休暇 取得状況	28件	82.4%	56日	100%
育児参加休暇 取得状況	17件	50.0%	53日	62.3%

8 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメント防止に関するマニュアルの制定、ハラスメント相談窓口の設置等に加え、令和3年4月1日から「埼玉西部消防組合ハラスメント等撲滅推進会議設置要綱（令和3年組合告示第2号）」を施行し、現在、消防局に設置されたハラスメント等撲滅推進会議と各消防署に設置された部会が連携し、ハラスメント撲滅に向けた対策を推進しています。

9 各分析結果からの課題

前記1から8までの状況把握及び分析結果から、今後の課題となる「4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」と「6 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況」について、数値目標を定めた上で目標達成に向け取り組んでいきます。

Ⅲ 目標

1 女性職員の管理職登用

(1) 本組合の現状

令和3年4月1日時点の管理職の割合は、次のとおりです。

	課長補佐級	課長級	次長級	部長級	計
男性	105人	44人	9人	4人	162人
	100%	97.8%	100%	100%	99.4%
女性	0人	1人	0人	0人	1人
	0%	2.2%	0%	0%	0.6%
全体	105人	45人	9人	4人	163人

(2) 現状から把握する課題

管理的地位にある職員の割合は、令和3年4月1日時点で163人となっており、この内、女性職員は1人、割合で0.6%と低い数値となっています。

今後、男性が多い消防という職種において、多様性を持った組織の構築、女性の活躍できる職場づくりを形成していくためには、女性管理職の割合を高めていくことが必要です。

その第一歩として、女性職員の昇任意欲を向上させること。また、仕事と家庭の両立支援を行う取組を進めていくことが課題となります。

(3) 目標

令和7年度までに課長補佐級の昇任試験を受験する女性職員の割合を、女性受験資格者総数の70%とします。

(4) 目標達成に向けた取組

女性職員の管理職登用に向けた取組を検討するに当たり、男女を問わず管理職を志すことができる職場風土の醸成が、自然と女性職員も含めた管理職の登用につながると考え、今後は以下の取組を進めていきます。

ア 管理職を志す職員に対しては、男女を問わず、能力や意欲向上のための取組などを実施し、管理職への自信につながるよう支援します。

イ 育児休業等により職務にブランクがある職員も、復帰後は休業前と同様に活躍できるよう仕事と家庭の両立を促し、ワークライフバランスを整えます。

2 男性職員の育児休業の取得促進

(1) 本組合の現状

平成25年4月1日から令和2年3月31日までの間に育児休業を取得した職員の割合は、男性が0%、女性が100%でした。

(2) 現状から把握する課題

女性職員の育児休業取得率は100%となっていますが、男性職員の育児休業取得率は0%と取得率に大きな乖離があります。仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが重要であり、特に父親が子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識しながら、子育てや家事に関わることが求められています。

また、育児休業を取得することによる業務分担や人員配置を考慮し、取得する職員が育児と仕事の両立が図られ、育児休業を取得しやすい環境を整備していくことが課題となります。

(3) 目標

令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を50%とし、女性職員の育児休業取得率は100%を維持します。

(4) 目標達成に向けた取組

男性職員の育児休業取得に向けた取組を推進するに当たり、育児休業を取得する職員にとって、仕事と家庭の両立、積極的に子育てに関わることができる職場風土の醸成が自然と育児休業取得につながると考え、今後は以下の取組を進めていきます。

ア 育児休業を取得しやすい環境の整備

イ 育児休業の取得に伴う職場での対応

所属長は、育児休業取得の申出があった場合、必要に応じ、業務分担や人員配置の見直しを行い、又は応援体制を整えます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 所属長は、育児休業中の職員に対して、庁内において配布される通知文書、その他の情報を電子メールや郵便等により提供します。

(イ) 所属長は、復職時における当該職員の不安等を軽減するため、必要に応じて指導研修の実施や資料を提供します。

3 超過勤務の縮減について

(1) 本組合の現状

再任用職員を含む超過勤務時間の状況（令和2年度中）

	人数	超過勤務時間	一人当たりの超過勤務時間 (月平均時間)
管理職員	165	4,021	2
管理職以外の職員	708	43,744	5

(2) 現状から把握する課題

本組合における一人当たりの超過勤務時間（月平均時間）は、他の地方公共団体における平均超過勤務時間数である一人当たり平均11時間を下回る結果となっています。

今後は、他律的な業務の比重の高い部署と他の部署を比較した際に、超過勤務時間数に影響が出ないように、どの部署においても一斉定時退庁日等（ノー残業デー、ワークライフバランスデー）を遵守し定時での退庁を推進していくことが課題となります。

(3) 目標

職員の1か月当たりの超過勤務時間数が30時間を超える月（繁忙期を除く。）が発生しないようにします。

(4) 目標達成に向けた取組

ア 所属長に超過勤務の縮減に向けた重要性について認識を深めるよう、意識啓発等の取組を行います。

イ 一斉定時退庁日等（ノー残業デー、ワークライフバランスデー）を引き続き実施し、定時での退庁による労働時間の短縮に努めます。

ウ 超過勤務の年間上限時間数を部及び消防署単位で配分し、所属における具体的な縮減の目標を設定することにより、超過勤務の縮減を図ります。

エ 事務改善委員会を通じて、行政事務の合理化及び能率化を図り、事務改善を推進することにより、超過勤務の縮減に努めます。

4 連続休暇の取得の促進

(1) 本組合の現状

本組合の令和2年度中の年次休暇取得日数は、一人当たり平均16日でした。

(2) 現状から把握する課題

本組合の令和2年度中における年次休暇取得状況は、他の地方公共団体における平均年次休暇取得日数である一人当たり平均11日を上回る結果となっています。

今後は、連続した休暇の取得や希望する時期での取得により、心身の疲労回復を図り、職員の仕事と私生活を両立させていくことが課題となります。

(3) 目標

災害対応を踏まえた出動体制を確保しつつ、多くの職員が連続休暇を取得できるような職場環境を整備します。

(4) 目標達成に向けた取組

消防職員は、職種特性上、あらゆる災害に対応しなければならないため、定時の勤務時間を超えてしまうこともあります。また、夜間における災害への対応は日中の災害対応と比較すると、睡眠時間の減少等により疲労感が蓄積されます。

さらには、私生活においても、子育て、介護、不妊治療等による精神面や体力面での疲労感が蓄積されることから、心身の疲労を回復し、仕事と私生活を両立していくためには、連続した休暇が効果的であると考え、今後は以下の取組を進めていきます。

ア 週休日、休日、年次休暇、夏季休暇等を組合せ、連続した休暇としての取得について意識啓発を行います。

イ 職場内において、子育て、介護、不妊治療等による連続した休暇を取得しやすい環境を醸成するため、所属長に対して階層別研修等を通じて、意識啓発を行います。

IV ハラスメント防止対策の推進

消防局に設置されたハラスメント等撲滅推進会議と各消防署に設置された部会が連携し、次に掲げる事項を重点にハラスメント撲滅に向けた対策を推進していきます。

1 相談しやすさの確保

相談窓口を複数設け、職員が相談しやすい体制を整備します。

2 ハラスメントが発生した場合の対応強化

ハラスメントに関する調査体制や処分決定に関する審査体制を強化し、公平性と透明性を向上させます。

3 職員教育

ハラスメントに関する正しい知識を身に付けるため、ハラスメントを防止するための実践的な研修を定期的実施します。

4 コミュニケーションの向上

所属におけるコミュニケーションを向上させるための取組を検討し、職員が互いに歩み寄れる職場、相談しやすい環境を整える取組を実行していきます。