

# 第2次埼玉西部消防組合 特定事業主行動計画

令和8年4月 策定

## I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 実施体制
- 4 行動計画の推進

## II 本消防組合における勤務環境等の把握、分析及び目標・取組

- 1 採用した職員に占める女性職員の割合
- 2 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 3 男性職員の育児休業取得率、取得期間の分布状況及び配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率
- 4 管理的地位にある職員とそれ以外の職員の超過勤務の実績
- 5 年次有給休暇の取得状況

## はじめに

本消防組合では、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」及び「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）」の規定に基づき、令和3年7月に「埼玉西部消防組合特定事業主行動計画（以下「第1次行動計画」という。）」を策定し、仕事と子育ての両立並びに女性職員が活躍できる職場環境の整備に取り組んできたところです。

第1次行動計画は、令和7年度をもって計画期間が満了することから、これまでの取組と現状の課題について客観的な分析を行った上で、数値目標と取組の見直しを行い、仕事と子育ての両立や女性職員が活躍できる職場環境の更なる推進のため、「第2次埼玉西部消防組合特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）」を策定するものです。

令和8年4月1日

埼玉西部消防組合管理者

## I 総論

### 1 目的

本行動計画は、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8年4月1日から令和13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職員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 行動計画の推進

- (1) 職員に対して、仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍推進に向けた研修や情報提供等を実施します。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 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、消防組合ホームページで公表します。
- (4) 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。
- (5) 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 本消防組合における勤務環境等の把握、分析及び目標・取組

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、それぞれ本消防組合の状況を把握したところ、以下について、数値目標を定めた上で目標達成に向けた取組を推進していきます。

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
受験者数	122人	100人	97人
うち女性	7人	3人	2人
女性割合	5.7%	3.0%	2.1%
採用者数	36人	22人	19人
うち女性	1人	3人	0人
女性割合	2.8%	13.6%	0%

#### 《現状と課題》

過去3年における女性受験者の割合は、令和4年度が5.7%、令和5年度が3.0%、令和6年度が2.1%と減少傾向にあります。全体の受験者数に占める女性の割合が低く、採用者に占める女性の比率も低い状況となっています。今後も、組織の活性化には女性の活躍が必要であることから、女性の応募者数を増やし採用者数の増加につなげる必要があります。

#### 【目標】

令和12年度までに、採用者に占める女性の比率を10%以上とします。  
※総務省消防庁は、この目標を令和13年度までに10%以上としています。

#### 《取組》

- SNS等を効果的に活用し、女性職員の活躍や仕事の内容などを積極的に分かりやすく発信して、消防の仕事に対する具体的なイメージの醸成を図ります。
- 大学や専門学校、高等学校等に対して積極的に働きかけを行い、採用説明会等を通じて、消防の職務内容やキャリア形成、働き方について説明して、本消防組合への関心を高める取組を推進します。

## 2 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(令和7年4月1日時点)

役 職	全 体	割 合	
		うち女性	
部長級	3人	0人	0%
次長級	8人	0人	0%
課長級	48人	1人	2.1%
副主幹	109人	4人	3.7%
主 査	257人	11人	4.3%
主 任	204人	11人	5.4%
主 事	121人	12人	9.9%
主事補	111人	7人	6.3%
全 体	861人	46人	5.3%

※副主幹以上が管理的地位の役職です。

### 《現状と課題》

令和7年4月1日時点で、管理的地位に占める女性職員の割合は3.0%となっています。

男性職員が多い職場において、多様性を持った組織の構築や女性職員の活躍できる職場を形成していくためには、女性管理職の割合を高め、女性の意見が多く取り入れられることが重要であり、研修などを通じて、女性職員の昇任意欲を向上させることが必要となります。

### 【目標】

令和12年度までに、管理職昇任試験を受験する女性職員の割合を、女性の受験資格者総数の70%以上とします。

### 《取組》

- 外部講師を招いた研修を開催するなど、女性職員が管理職を目指す意識の向上につながる取組を推進します。
- 女性職員が個性や能力を十分に発揮できる職場環境を整備し、性別にとられない人物本位による人事配置を推進します。
- 女性職員の意見が組織に反映されやすい風通しのよい職場環境づくりを進め、管理職としてのやりがいや達成感を醸成し、昇任に対する意欲の向上を図ります。

### 3 男性職員の育児休業取得率、取得期間の分布状況及び配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率

(育児休業取得率)

	令和6年度	前年比
取得率	10.7%	-6.0%

(取得期間の分布状況)

2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超え 3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 1年以下	1年超え	平均
0人	1人	1人	0人	1人	0人	102.3日

(配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率)

	令和6年度	前年比
配偶者出産休暇	92.6%	+9.3%
育児参加のための休暇	88.9%	-4.4%

#### 《現状と課題》

女性職員の育児休業取得率は100%となりますが、令和6年度における男性職員育児休業取得率は10.7%と、他の地方公共団体（消防部門）における育児休業取得率47.1%と比較すると低い水準となっています。全職員が制度を理解し、育児休業を取得しやすい職場環境づくりが必要です。

なお、令和6年度における配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率は、他の地方公共団体における取得率86.5%と比較すると高い水準となっています。今後もその水準を安定的に確保できるよう、組織一体となって継続的に取り組みます。

#### 【目標】

令和12年度までに男性職員の育児休業の取得率を50%以上とし、女性職員の育児休業取得率は100%を維持します。

#### 《取組》

- 育児休業等に関するパンフレットを作成し、全職員に対して内容の周知を図るなど、仕事と家庭の両立を支援する職場環境づくりに努めます。
- 配偶者の妊娠等が判明した職員に対し、早期に育児休業の制度や手続について説明を行い、制度利用の促進を図ります。

#### 4 管理的地位にある職員とそれ以外の職員の超過勤務の実績

(管理的地位にある職員)

令和6年度		対象者	1か月平均	1か月30時間超	年間360時間超
実績	交替制	107人	3.7時間	5人	0人
	毎日	63人	4.1時間	1人	0人

(管理的地位にある職員以外)

令和6年度		対象者	1か月平均	1か月30時間超	年間360時間超
実績	交替制	616人	8.5時間	67人	0人
	毎日	82人	9.3時間	19人	0人

※派遣職員（県、構成市）を除く。

#### 《現状と課題》

本消防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11.7時間を下回る結果となっていますが、1か月30時間を超える職員が一部に見られる状況にあります。このことから、業務負担が特定の職員に偏在することなく、業務配分の見直しや適正な人員配置、管理職による適切な労務管理の徹底を図る必要があります。

#### 【目標】

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

※大規模災害が発生した場合は、交替制勤務職員についてはこの上限の適用を除外します。

#### 《取組》

- 一斉定時退庁日（ノー残業デー等）の遵守を徹底し、時間内に業務を完結させる意識の醸成を図ります。
- 会議や資料作成の簡素化、デジタル化の推進等により、業務の効率化を図るとともに、慣例的業務の見直しに努めます。
- 所属長は、職員の時間外勤務時間が月の上限目安時間（月間30時間）を継続して超える状態が発生した場合は、職場における業務分担等の見直しを図ります。

## 5 年次有給休暇の取得状況

令和6年度	0日～4日	5～9日	10日～13日	14日以上
人数	8人	94人	227人	544人
割合	0.9%	10.8%	26.0%	62.3%

### 《現状と課題》

令和6年度の年次有給休暇の取得状況は、全国自治体平均14日/年以上取得している職員の割合が62.3%と高い水準となっています。これは、職員の柔軟な働き方への意識の浸透や、管理職による休暇取得の呼びかけなどの成果が表れていると考えられます。

しかしながら、部署や職務内容、繁忙期の業務状況により、職員間での不均衡が生じていることが懸念されます。

今後は、業務調整や職場間の協力体制をより強化し、全ての職員が公平かつ計画的に年次有給休暇を取得できる仕組みを整える必要があります。

### 【目標】

年次有給休暇10日以上取得している職員の割合を100%とします。

### 《取組》

- 研修等の機会を活用し、定期的に年次有給休暇の取得促進を働きかけ、休暇を取得しやすい職場風土の醸成を図ります。
- 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を適宜把握するとともに、取得が進んでいない職員に対し、計画的な年次休暇の取得を促します。
- 所属長は、業務配分や体制を工夫し、特定の職員でなければ対応できない業務を減らすことで、休暇を取得しにくい状況が生じないようにします。