

埼玉東部消防組合 特定事業主行動計画

令和3年4月
埼玉東部消防組合

I	はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1	計画策定の趣旨	
2	計画期間	
3	計画の推進体制	
II	現状の把握、分析及び目標設定等 ・・・・・・・・	3
1	職業生活に関する機会の提供に関する項目 ・・・・・・・・	3
(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)	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	
(4)	セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等対策の整備状況	
2	職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目 ・・・	6
(1)	継続勤務年数の男女の差異	
(2)	時間外勤務の状況	
(3)	男女別の育児休業等取得率	
(4)	男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得率	
(5)	年次有給休暇の取得状況	

I はじめに

1 計画策定の趣旨

国では、子どもを安心して生み育てることができる社会の実現を図るため、平成15年7月に平成17年4月から平成27年3月までの10年間の期限とする「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）を制定しました。平成26年には次世代育成支援対策の取組を更に充実していくため、次世代法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。

また、女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成27年8月に平成28年4月から令和8年3月までの10年間の期限とする「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。）が制定されました。

埼玉東部消防組合では、平成28年3月に次世代法及び女性活躍推進法に基づく「埼玉東部消防組合特定事業主行動計画」を策定し、子育て中の職員だけでなく、全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境の整備を図るとともに、仕事に対する意欲の向上と組織の活性化により、住民サービスの一層の向上に繋がるための取組を進めてきました。

その結果、子育て中の職員の意欲と能力に応じた人事配置の促進、柔軟な勤務制度の推進、女性職員が個性の能力を十分に発揮できる職場づくりを着実に進めることができました。

今後も質の高い住民サービスを提供し続けていくためには、今まで以上に全ての職員の仕事に対する意欲の向上と組織の活性化を進めていかなければなりません。

今回策定する本計画において、育児をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な組合の運営にとって重要であることから、次世代法・女性活躍推進法の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

令和3年4月1日

埼玉東部消防組合管理者

埼玉東部消防組合議会議長

埼玉東部消防組合代表監査委員

埼玉東部消防組合公平委員会

埼玉東部消防組合消防局長

2 計画期間

この計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行います。

(参考)

次世代法の施行期間：2015年度（平成27年度）～2024年度（令和6年度）

女性活躍推進法の施行期間：2016年度（平成28年度）～2025年度（令和7年度）

3 計画の推進体制

この計画に掲げる次世代法及び女性活躍推進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。

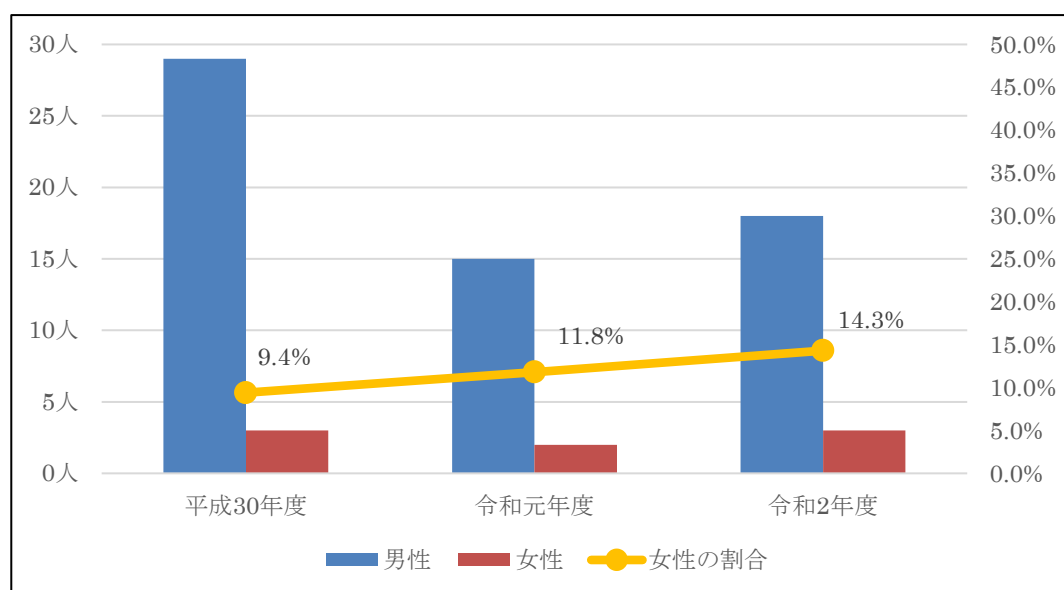
- (1) 行動計画の内容を職場全体に周知徹底し、目標を達成していくために、すべての職員がこの行動計画を知り得るよう文書等により周知するとともに、次世代法及び女性活躍推進法に関する研修についての情報提供等を実施していきます。
- (2) 行動計画の実施状況について、ホームページ等を活用して、年1回程度その取り組みや実績を公表するとともに、その後の対策の実施や計画の見直しなどを図ります。

Ⅱ 現状の把握、分析及び目標設定等

1 職業生活に関する機会の提供に関する項目

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年度	男性	女性	合計	女性の割合
平成30年度	29人	3人	32人	9.4%
令和元年度	15人	2人	17人	11.8%
令和2年度	18人	3人	21人	14.3%



<分析結果>

当組合における直近3ケ年の採用状況については、男性62名に対して、女性が8名となっており、採用した職員に占める女性職員の割合は11.4%となっております。

今後も学校説明会等で女性職員の活躍状況の紹介や女性職員の募集について情報を発信し、受験者の増加に繋げる必要があります。

<取組内容>

- 高校及び大学等へ職員募集パンフレット等を配付します。
- 職員採用説明会の開催、高校や大学等の就職説明会に積極的に参加します。
- 大学等での女性の活躍についての講義活動を行います。
- 採用となる女性職員へのきめ細やかなヒアリングを実施します。
- ホームページ等を活用し、情報提供を実施します。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(各年度4月1日現在)

年度	項目	合計	(県) 9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
平成30年度	男性	628人	1人	2人	7人	45人	106人	186人	73人	90人	118人
	女性	21人	0人	0人	0人	0人	0人	6人	4人	4人	7人
	合計	649人	1人	2人	7人	45人	106人	192人	77人	94人	125人
	女性割合	3.2%	0%	0%	0%	0%	0%	3.1%	5.2%	4.3%	5.6%
令和元年度	男性	624人	1人	2人	8人	42人	109人	169人	83人	93人	117人
	女性	22人	0人	0人	0人	0人	0人	9人	1人	4人	8人
	合計	646人	1人	2人	8人	42人	109人	178人	84人	97人	125人
	女性割合	3.4%	0%	0%	0%	0%	0%	5.0%	1.2%	4.1%	6.4%
令和2年度	男性	616人	1人	2人	6人	41人	117人	148人	90人	92人	119人
	女性	24人	0人	0人	0人	0人	1人	7人	1人	5人	10人
	合計	640人	1人	2人	6人	41人	118人	155人	91人	97人	129人
	女性割合	3.8%	0%	0%	0%	0%	0.8%	4.5%	1.1%	5.2%	7.8%

<分析結果>

役職段階が上がるにつれて、女性割合が低くなっています。特に、管理職職員（5級以上）においては、女性の割合が著しく低くなっています。

今後においては、ロールモデルとなる人材育成やキャリアパスモデルの紹介についても積極的に推進する必要があります。

<取組内容>

- 消防大学校等で開催される女性活躍推進研修等に参加します。
- 人事配置した後、所属長は定期的なフォローアップを実施します。
- 女性用仮眠室やトイレなどを整備し、勤務が可能な署所を増やします。

<目標>

◎令和8年度当初までに職員に占める女性職員の割合を5%以上にします。

※国では、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の割合を令和8年度当初までに5%に引き上げることを目標に掲げています。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(各年度4月1日現在)

年度	男性	女性	合計	女性の割合
平成30年度	161人	0人	161人	0%
令和元年度	162人	0人	162人	0%
令和2年度	167人	1人	168人	0.6%

<分析結果>

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和2年度にはじめて女性の管理職が誕生したものの、前計画の目標数値である1%には届いていない状況です。

女性職員の昇任意欲の高揚のため、外部機関で開催される女性活躍推進研修に参加させるとともに、当組合内部で行われる昇任試験にかかる女性職員の受験者の増加に努めます。

<取組内容>

- 女性職員や管理職職員を対象とする研修の実施や他機関が実施する女性活躍推進研修等への派遣を実施し、女性職員のキャリア形成を支援します。
- 対象となる女性職員へのきめ細やかなヒアリングを実施します。
- 人事配置した後、定期的なフォローアップを実施します。

<目標>

- ◎令和8年度当初までに管理職（消防司令以上）に占める女性職員の割合を2%以上にします。

(4) セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等対策の整備状況

「埼玉東部消防組合職員におけるハラスメントの防止等に関する要綱」に基づき、次のとおりセクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等の対策を講じています。

- ハラスメント等撲滅推進会議の設置
- 苦情相談窓口の設置

また、「埼玉東部消防組合職員の懲戒処分等の指針」に基づき、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等に対する懲戒処分等の規定を定めています。

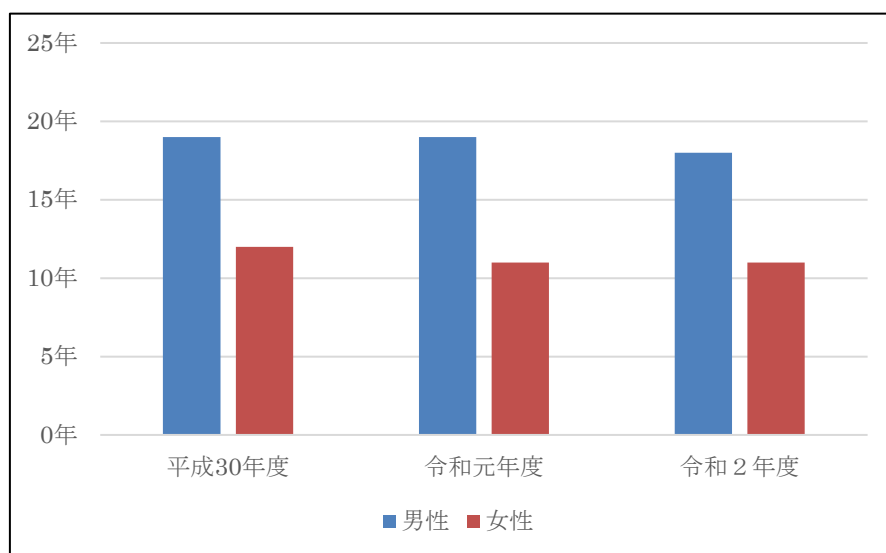
さらに、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント等の防止のための研修を実施します。

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する項目

(1) 継続勤務年数の男女の差異

(各年度4月1日現在)

年度	男性	女性
平成30年度	19年	12年
令和元年度	19年	11年
令和2年度	18年	11年



<分析結果>

1人あたりの平均の継続勤務年数は、男性の方が長いという結果になりました。これは、女性の職員数が男性の職員数よりも少ないことから、定年・勸奨退職の割合が低くなると、平均勤務年数も連動して下がるためだと考えられます。

<取組内容>

女性のキャリアアップやワークライフバランスを支援するため、女性職員が持てる力を発揮し、さらに活躍できる適材適所の人事配置を行います。

(2) 時間外勤務の状況 (平成31年4月から令和2年3月まで)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
男性	7.0時間	6.8時間	6.4時間	5.8時間	5.8時間	5.2時間
女性	4.9時間	4.7時間	4.7時間	5.1時間	5.3時間	5.2時間
全体	6.9時間	6.7時間	6.4時間	5.7時間	5.8時間	5.2時間

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男性	6.4時間	5.3時間	5.2時間	5.6時間	6.2時間	5.7時間	6.0時間
女性	4.2時間	5.0時間	4.5時間	3.9時間	5.0時間	5.1時間	4.8時間
全体	6.3時間	5.3時間	5.2時間	5.6時間	6.1時間	5.7時間	5.9時間

<分析結果>

職員全体における時間外勤務時間は月平均で約 5.9 時間でした。男女の差はそれほどありませんでしたが、女性職員に比べて男性職員の時間外勤務時間が若干長いことがわかりました。

また、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則で規定する時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限となっている1箇月において45時間、1年において360時間を超える時間外勤務をした職員はおりませんでした。

<取組内容>

毎週水曜日を原則「ノー残業デー」とし、業務の見直しと効率を図り、職員1人ひとりが常に効率的な業務遂行を心がけ、働きやすい職場づくりに一層努めます。

(3) 男女別の育児休業取得率

年度	取得対象者		取得者		取得率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平成30年度	30人	0人	1人	0人	3.3%	-%
令和元年度	33人	1人	1人	1人	3.0%	100.0%
令和2年度	29人	0人	2人	0人	6.9%	-%

※育児休業とは、子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため認める期間

※育児休業取得対象者とは、当該年度中に本人又は配偶者が出産した職員です。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得率

年度	出産休暇			育児休暇		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
平成30年度	30人	16人	53.3%	30人	1人	3.3%
令和元年度	33人	19人	57.6%	33人	5人	15.2%
令和2年度	29人	18人	62.1%	29人	5人	17.2%

※出産休暇とは、配偶者が出産する場合で、3日以内で必要と認める期間

※育児休暇とは、妻の産前産後期間中に、出産にかかる子を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

<分析結果>

男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇取得率において、令和2年度の出産休暇取得率は62.1%と高く、育児休暇取得は17.2%と低いものの、年々増加傾向にあります。

一方、男女別育児休業等取得率において、令和2年度の男性職員の取得率は6.9%と低い取得率で推移しています。

このことについては、消防職という職業柄、消防職員としての強い責任感や使命感が影響していること、男性の割合が多い現状であるため、育児休業や育児等に関する休暇を取得するという考えが根付いていないことが要因ではないかと考えます。

<取組内容>

- 職員は育児休業等を取得することを早めに所属長に報告し、育児休業等の取得計画を立てます。
- 職員が特別休暇を取得することになった場合に、所属長はよき理解者かつ相談役として、取得しやすい雰囲気づくりを行い、職場全体で職務をサポートするように努めます。
- 所属長は職場から育児休業中の職員へ、定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できるよう支援します。
- 勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

<目標>

- ◎育児休業等取得率 男性職員は10%を目指し、女性職員は100%とします。
- ◎配偶者出産休暇取得率80%、育児休暇取得率30%を目指します。

(5) 年次有給休暇の取得状況

年 度	全職員			交替制勤務者			毎日勤務者		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体
平成 30 年度	9.8日	10.4日	9.8日	10.1日	8.3日	10.0日	8.3日	13.7日	8.7日
令和 元 年度	9.7日	13.4日	9.9日	10.1日	13.2日	10.2日	7.5日	14.6日	8.4日
令和 2 年度	10.6日	10.7日	10.6日	10.8日	10.1日	10.8日	9.4日	11.7日	9.4日

<分析結果>

平均取得日数は、全体的に増加傾向にありますが、前計画の目標数値である12日までは到達していない状況です。

当組合では、前計画においても、年次有給休暇の計画的な取得を促進するため、職員個々の意識の向上と職場環境の整備を図りました。その取得率が徐々に向上しているものの、目標数値としては未達成であることから、今後においても、継続的に取得促進に係る取組を行っていく必要があります。

<取組内容>

- 職員またはその家族の誕生日や、子供の行事、家族の記念日における年次有給休暇の取得を呼びかけます。
- 業務繁忙などにより、1日単位で取得することが困難な職員については、疲労回復のためにも時間休の利用の促進を図ります。
- 所属長は、所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、計画的な取得を推進します。

<目標>

- ◎全職員の年次有給休暇取得日数を1人当たり年間平均12日以上とします。

