

次世代育成支援対策・女性職員活躍推進

特 定 事 業 主 行 動 計 画

(平成 29 年度～平成 33 年度)

草加八潮消防組合

目次

第1	総論	1
1	計画の位置づけ	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
第2	次世代育成支援及び女性職員活躍推進に向けた取組内容	2
1	継続就業及び仕事と家庭の両立の推進（次世代法・女性活躍推進法）	2
(1)	現状分析	2
(2)	取組内容	4
2	妊娠中及び出産後における配慮（次世代法・女性活躍推進法）	5
3	女性職員の採用促進（女性活躍推進法）	5
(1)	現状分析	5
(2)	取組内容	6
4	女性職員の更なる活躍推進（女性活躍推進法）	7
(1)	現状分析	7
(2)	取組内容	9
5	時間外勤務の縮減（次世代法・女性活躍推進法）	10
(1)	現状分析	10
(2)	取組内容	10
6	休暇の取得促進（次世代法）	12
(1)	現状分析	12
(2)	取組内容	13
7	職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援（次世代法）	13

次世代育成支援対策・女性職員活躍推進 特定事業主行動計画

第1 総論

1 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」といいます。）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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」といいます。）第15条の規定に基づき、草加八潮消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画として位置づけるものです。

2 計画期間

この計画の期間は、平成29年10月1日から平成33年3月31日までとします。

ただし、社会情勢や勤務条件に係る制度改正等を踏まえながら、必要に応じて見直しを行います。

3 計画の推進体制

消防組合全体で継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、人事担当課である消防局総務課及び各所属において、次の事項を実施するものとします。

《消防局総務課の役割》

ア 本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・目標達成状況の点検・評価等を行います。

イ 本計画の内容について、啓発資料の配布や講習の実施等により、職員へ周知します。

ウ 本計画に係る制度の資料配布や講習の実施等を行い、制度の促進を図ります。

《各所属長の役割》

本計画を効果的に実施するため、それぞれの所属において中心的役割を担うものとします。

第2 次世代育成支援及び女性職員活躍推進に向けた取組内容

1 継続就業及び仕事と家庭の両立の推進（次世代法・女性活躍推進法）

(1) 現状分析

ア 継続勤続年数の男女の差異

女性職員の勤続年数は「10年以上20年未満」に集中しており、続いて「10年未満」の割合が高くなっています。

女性職員の採用は、消防広域化前の草加市消防本部では平成13年から、八潮市消防本部では平成18年から開始しているため、男性と比較すると勤続年数が短くなっています。

なお、男性職員の勤続年数は、20年未満の職員が約75%を占めている状況です。

(平成29年4月1日現在)

	男性職員	女性職員	男性－女性
平均継続勤続年数	14.50年	10.98年	3.52年

男女別 勤続年数	全体		男性職員		女性職員	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
10年未満	140人	42.6%	134人	43.5%	6人	28.6%
10年以上 20年未満	111人	33.7%	96人	31.2%	15人	71.4%
20年以上 30年未満	28人	8.5%	28人	9.1%	0人	0%
30年以上 40年未満	49人	14.9%	49人	15.9%	0人	0%
40年以上	1人	0.3%	1人	0.3%	0人	0%

※ 上記表に再任用職員の数は含まれていません。

イ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成 28 年度に育児休業を取得した男性職員は 0 人でした。

女性職員のうち出産した職員数、育児休業を取得した職員数ともに 3 人で、育児休業平均取得日数は 307.3 日でした。

(平成 28 年度)

	育 児 休 業 取 得 職 員 数	総 取 得 日 数	平 均 取 得 日 数
男性職員	0 人	0 日	0 日
女性職員	3 人	922 日	307.3 日

ウ 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率と平均取得日数

平成 28 年度中の配偶者出産休暇を取得した職員は 21 人で、総取得日数 41 日 4 時間、一人当たり平均取得日数 1.98 日でした。

育児参加のための休暇を取得した職員は 1 人で、総取得日数 2 日、一人当たり平均取得日数 2 日でした。

配偶者出産休暇と比較して、男性職員の育児参加のための休暇取得率は低い状況となっています。

	休暇取得職員数	総取得日数	平均取得日数
配偶者出産休暇	21 人	41 日 4 時間	1.98 日
育児参加休暇	1 人	2 日	2 日

(2) 取組内容

継続就業と、仕事・家庭の両立の推進を図るため、次の事項に取り組むものとします。

◆ ワークライフバランスの推進

ア 従来の仕事を優先する考え方から、仕事と家庭のバランスをとる考え方への転換（ワーク・ライフ・バランスの推進）が必要であることを職員に周知します。

【総務課】

イ 所属長は、定期的に職員との面談を実施し、家庭（家事・子育て・介護等）に関する職員の意向を把握するとともに、適切な助言を行うものとします。

【各所属】

◆ 育児休業制度の推進

ア 育児休業等の制度について理解を深め、職場の意識改革を行うことができるよう、制度の周知を実施します。

【総務課】

イ 育児休業の取得の申出があった場合には、業務に支障が生じないよう、業務分担の見直しを行い、安心して育児休業が取得できるよう環境の整備を行います。

【各所属】

ウ 育児休業取得職員の復職時には、円滑に職務復帰ができるよう、所属において支援を行います。

【各所属】

◆ 男性職員の育児参加のための休暇取得の推進

ア 休暇制度について周知を行うとともに、休暇取得時の代替要員の確保等の対策を講じ、平成 32 年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%の継続、育児参加のための休暇（職員の妻の産前産後の休暇を含む。）取得率 90%以上を目標とします。

【総務課・各所属】

イ 所属長が中心となり休暇を取得しやすい環境・雰囲気づくりを行います。

【各所属】

2 妊娠中及び出産後における配慮（次世代法・女性活躍推進法）

妊娠中及び出産後の職員については、母性保護及び母性健康管理の観点から、勤務時間や業務内容の見直し等に関する配慮が必要です。

全職員の理解を深める必要があることから、総務課では次の事項を周知します。

◆ 総務課が周知する事項

- ア 母性機能に危険有害業務の就業制限
- イ 産前・産後休業
- ウ 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保
- エ 医師等の指導事項に従った業務軽減措置（通勤緩和、作業の制限等）
- オ 時間外勤務、休日勤務、深夜業務の制限

3 女性職員の採用促進（女性活躍推進法）

(1) 現状分析

採用試験受験者数に占める女性の割合は、低い状況となっています。

また、女性職員の採用は、過去2年間0人であることから、従来の採用説明会や広報の内容を見直し、女性の受験者を増加させるための効果的な方策を検討する必要があります。

◆ 採用試験受験者の女性の割合

	受験者数			女性の割合
	男性	女性	合計	
平成27年度実施	66人	2人	68人	2.9%
平成28年度実施	38人	1人	39人	2.6%

◆ 採用した職員に占める女性職員の割合

	採用職員数			女性の割合
	男性	女性	合計	
平成28年度	17人	0人	17人	0%
平成29年度	11人	0人	11人	0%

(2) 取組内容

総務課では、女性職員の採用を促進するため、次の事項に取り組みます。

- ア 平成 30 年度から採用試験募集要項や消防組合ホームページに、女性職員が活躍している姿を掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報します。
- イ 採用試験説明会等において、女性職員が説明者となることで、参加者が期待する業務説明ができるよう体制の構築を行います。

4 女性職員の更なる活躍推進（女性活躍推進法）

(1) 現状分析

ア 職員に占める女性の割合

平成 28 年 4 月 1 日現在、全国の消防吏員に占める女性の割合は約 2.5%となっています。

本組合の状況をみると 6.4%と全国平均と比較して 3.9ポイント上回っている状況です。

各年度 4 月 1 日現在

	男性職員数	女性職員数	合計	女性職員の割合
平成 28 年度	307 人	21 人	328 人	6.4%
平成 29 年度	310 人	21 人	331 人	6.3%

イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成 29 年 4 月 1 日現在の管理的地位にある職員は 58 人です。

そのうち女性職員は 0 人で、割合は 0%です。

各年度 4 月 1 日現在

	管理的地位にある職員数			女性職員の割合
	男性職員数	女性職員数	合計	
平成 28 年度	62 人	0 人	62 人	0%
平成 29 年度	58 人	0 人	58 人	0%

※ 管理的地位にある職員とは、本消防組合において管理職手当を支給されている消防司令以上の職員をいいます。

ウ 階級別女性職員の割合

平成 29 年 4 月 1 日現在の女性職員の割合が最も高い階級は「消防士長」で 15.0% でした。

女性職員の階級が消防司令補以下である要因は、女性の継続勤続年数（10.98 年）が、男性（14.50 年）と比較して短いことから、昇任試験の受験資格を満たしていないことが挙げられます。

各年度 4 月 1 日現在

階級	年度	平成 29 年度		平成 28 年度	
		うち女性 職員の数	女性職員 の割合	うち女性 職員の数	女性職員 の割合
消 防 士	53 人	0 人	0%	59 人	1 人 1.7%
消 防 副 士 長	56 人	2 人	3.6%	40 人	1 人 2.5%
消 防 士 長	107 人	16 人	15.0%	112 人	17 人 15.2%
消 防 司 令 補	57 人	3 人	5.3%	55 人	2 人 3.6%
消 防 司 令	34 人	0 人	0%	39 人	0 人 0%
消 防 司 令 長	18 人	0 人	0%	16 人	0 人 0%
消 防 監	5 人	0 人	0%	6 人	0 人 0%
消 防 正 監	1 人	0 人	0%	1 人	0 人 0%

(2) 取組内容

女性職員の更なる活躍を推進するため、総務課では次の事項に取り組むものとします。

◆ 女性職員の割合

総務省消防庁では、全国の消防吏員に占める女性の割合を平成 38 年度当初までに引き上げる目標を掲げており、中核的な消防本部では、少なくとも 5%まで増加させようとしています。

本消防組合では、既に目標値を達成しておりますが、女性の活躍を推進することは、人材の多様性による住民サービスの向上、更には多角的な視点による組織力の強化など、期待できる効果が大きいものと考えられます。

したがって、今後も継続して現在の女性職員の割合（6.3%）以上を維持するものとします。

◆ 女性職員の人材育成

女性職員の家庭環境や本人の意向等を十分に考慮しながら、多様な職務に配置するとともに、幹部候補となる職員の人材育成を行います。

また、女性職員を積極的に外部研修（消防大学校、自治人材開発センター等）へ派遣し、管理的地位を担うことのできる女性職員を計画的に育成します。

5 時間外勤務の縮減（次世代法・女性活躍推進法）

(1) 現状分析

ア 時間外勤務手当対象職員一人当たりの時間外勤務

平成 28 年度の時間外勤務手当支給対象職員数は 265 人でした。

職員一人当たりの月平均時間外勤務は 12.0 時間で、毎日勤務職員が 30.7 時間、交替制勤務職員が 9.4 時間でした。

平成 28 年度は、4 月から消防広域化が開始されたことに伴い、新たな事務が発生したことに伴い時間外勤務が増加しているものと考えられます。

平成 28 年度（単位：時間）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
毎日勤務職員	36.7	33.5	34.8	29.8	27.6	28.0
交替制勤務職員	8.1	12.7	11.9	8.4	9.6	7.9

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
毎日勤務職員	31.9	33.0	26.5	26.2	26.7	33.0
交替制勤務職員	8.2	8.9	10.9	10.0	7.6	8.9

(2) 取組内容

時間外勤務の縮減に向けて、次の事項に取り組むものとします。

◆ 業務の簡素化・合理化

ア 時間外勤務の多い所属については、所属長が職員配置や業務分担の見直しを図り、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化を推進します。

【各所属】

イ 職員は、常に勤務時間内に業務を終える意識と計画性を持ち、業務の簡素化・合理化を推進します。

【全職員】

ウ 時間外勤務は、公務のための臨時又は緊急のために必要がある場合に行われるものであるという認識を深め、職員が家庭又は個人で過ごす時間を大切にできる環境づくりを行います。

【全職員】

◆ **職場環境の整備**

ア 小学校就学始期に達するまでの子がいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知し、職員が育児等に積極的に関わられる環境づくりを行います。

【総務課・各所属】

イ 育児をはじめ、職員一人ひとりが個人の時間を過ごすことができるよう、速やかに定時退庁できる職場環境をつくれます。

【総務課・各所属】

ウ 所属長は、職員が定時退庁しやすい環境づくりを行うとともに、所属職員の定時退庁を促し、職員の退庁状況を確認します。やむを得ず時間外勤務を命じる場合には、必要最小限にとどめるよう管理します。

【各所属】

6 休暇の取得促進（次世代法）

(1) 現状分析

ア 年次有給休暇の取得日数

平成 28 年度の年次有給休暇の取得状況は、職員全体の平均取得日数 10.0 日で、毎日勤務職員 7.8 日、交替制勤務職員 10.5 日でした。

① 年次有給休暇平均取得日数

平成 28 年度中（単位：日）

	年次有給休暇平均取得日数 (年度平均)	年次有給休暇平均取得日数 (月平均)
毎日勤務職員	7.8 日	0.7 日
交替制勤務職員	10.5 日	0.9 日

② 勤務区分別の各月の年次有給休暇取得日数

平成 28 年度（単位：日）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
毎日勤務職員	0.5	0.8	0.1	0.1	0.2	0.5
交替制勤務職員	0.5	1.0	0.1	0.1	0.4	0.9

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
毎日勤務職員	0.4	0.8	1.2	1.2	0.9	1.2
交替制勤務職員	1.1	1.3	1.3	1.0	1.0	1.9

(2) 取組内容

職員の計画的な年次有給休暇の取得を促進し、職員の家庭生活の充実を支援するため、次の事項に取り組むものとします。

ア 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務執行体制を整備します。

【各所属】

イ 平成33年度までに職員全体の年次有給休暇平均取得日数の目標を10日以上とします。

【全職員】

ウ 特別休暇（子の突発的な病気による看護など）の取得についても希望する職員が安心して取得できるよう、職員に周知するとともに、職場全体で支援できる環境づくりを整備します。

【総務課・各所属】

7 職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援（次世代法）

職務や地域活動等を通じた子ども・子育て支援を推進するため、次の事項に取り組むものとします。

ア 職員は、地域社会の構成員でもあることから、地域における子ども・子育て支援の取組への積極的な参加を推進します。

【全職員】

イ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧な対応などに努め、ソフト面での子育てバリアフリーの取組を行います。

【全職員】

ウ 消防組合の業務等を子どもたちにも理解してもらうため、子どもが参加する活動において、敷地や施設の提供を行います。

【各所属】

エ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を行うことを推進します。

【全職員】

次世代育成支援対策・女性職員活躍推進
特 定 事 業 主 行 動 計 画
(平成 29 年度～平成 33 年度)

編集・発行 草加八潮消防組合
草加八潮消防局 総務課
〒340-0012 埼玉県草加市神明二丁目 2 番 2 号
TEL048-924-2112 (直通)

平成 29 年 10 月 1 日 発行