

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3期）

令和8年4月

草加八潮消防組合

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

令和8年4月1日
草加八潮消防組合管理者

1 はじめに

(1) 趣旨

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」といいます。）を制定し、次世代育成支援対策推進を迅速かつ重点的に推進しています。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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」といいます。）を制定し、女性の職業生活における活躍についても推進しています。

草加八潮消防組合では、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、平成29年度に特定事業主行動計画を策定し、職場の環境整備及び女性職員の活躍推進に向けて取組を推進してきました。

特定事業主行動計画（第3期）の策定にあたり、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境をさらに整備するとともに、女性職員の能力が十分に発揮され、ますます活躍できるように取組を推進していきます。

(2) 計画期間

草加八潮消防組合特定事業主行動計画（第3期）の期間は、令和8年4月1日から令和12年3月31日までの4年間とします。

(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、行動計画の内容を職場全体に周知し、啓発資料の配布や講習の情報提供等を実施していきます。

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回公表するとともに、点検・評価等を行い、必要に応じて対策の検討や計画の見直しを図ります。

2 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

ア 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
令和4年度	4人	1人	5人	20%
令和5年度	8人	1人	9人	11.1%
令和6年度	12人	0人	12人	0%

イ 採用試験の受験者総数に占める女性の割合（採用年度）

年度	男性	女性	合計	女性の割合
令和4年度	37人	3人	40人	7.5%
令和5年度	46人	2人	48人	4.2%
令和6年度	22人	0人	22人	0%

ウ 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
令和4年度	309人	22人	331人	6.6%
令和5年度	310人	22人	332人	6.6%
令和6年度	309人	22人	331人	6.6%

※再任用短時間職員を除く

【現状の分析結果】

直近3か年の採用試験では、採用した職員は男性24人に対し女性2人となっており、女性の割合は男性と比較して低く、男性の受験者105人に対して女性の受験者が5人と少ないことが要因として挙げられます。

また、職員に占める女性職員の割合は、6.6%で推移しており、総務省消防庁が令和8年度までの目標として掲げている5%を上回っている状況です。

【目標】

職員に占める女性の職員の割合について、5%以上を維持するとともに、採用試験における女性受験者の割合を10%以上とします。

【取組内容】

- ・ 女性消防職員の働き方や活躍状況に関心を高めてもらうため、採用説明会に女性職員を配置します。
- ・ 女性消防職員への理解を深めるため、ホームページや広報紙等による広報活動を行います。

エ 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	役職						
		局長級	次長級	課長級	副課長級	係長級	主任級	主事級
令和4年度	職員数	1人	6人	17人	40人	66人	98人	103人
	うち女性	0人	0人	0人	0人	9人	10人	3人
	割合	0%	0%	0%	0%	13.6%	10.2%	2.9%
令和5年度	職員数	1人	4人	20人	41人	70人	99人	97人
	うち女性	0人	0人	0人	1人	9人	9人	3人
	割合	0%	0%	0%	2.4%	12.9%	9.1%	3.1%
令和6年度	職員数	1人	3人	22人	41人	75人	94人	95人
	うち女性	0人	0人	0人	1人	11人	7人	3人
	割合	0%	0%	0%	2.4%	14.7%	7.4%	3.2%

※副課長級以上管理職

オ 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	女性割合
令和4年度	62人	0人	62人	0%
令和5年度	65人	1人	66人	1.5%
令和6年度	64人	1人	65人	1.5%

【現状の分析結果】

直近3か年では、係長級が最も女性の割合が高い役職段階となっていました。

また、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和6年度現在1.5%となっています。

【目標】

令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を5%以上とします。

【取組内容】

- ・ 女性のキャリアデザインに関連する研修を実施します。
- ・ 女性職員の幹部職員としての登用に向けて、特定の業務経験に偏ることのないよう、幅広い業務への配置を図ります。

カ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて、ハラスメントの防止とハラスメントが生じた場合における適切な対応を目的として、令和2年6月に防止規則を制定しています。

また、総務課にハラスメント相談窓口を設置し、職員からのハラスメントに関する相談に対応する体制を整備しています。

【取組内容】

- ・ ハラスメント防止に向けて、消防局長からメッセージを発信します。
- ・ 相談窓口の情報について、定期的に庁内 LAN を通じて職員に周知します。
- ・ 職員がハラスメントについて正しい知識を身に付け、ハラスメント防止に取り組むよう、資料の配布や研修を実施します。

(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

ア 平均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	差
令和4年度	15.2年	13.7年	1.5年
令和5年度	15.5年	14.5年	1.0年
令和6年度	15.5年	15.5年	0年

【現状の分析結果】

男女別の平均継続勤務年数については、直近3か年の女性の平均勤務年数は上昇傾向となっており、令和6年度になり男女差はなくなりました。

イ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間（各年度）

（単位：時間）

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R4	9.1	8.3	9.0	9.3	8.5	8.5	6.4	7.5	7.4	9.3	9.2	6.6
R5	8.8	7.4	8.5	8.8	8.9	9.4	8.1	7.8	8.2	8.0	9.8	8.5
R6	7.7	7.6	7.6	6.9	6.9	6.5	6.8	7.8	8.0	7.6	9.8	10.7

※時間外勤務手当支給対象外職員を除く

ウ 年次有給休暇の取得状況

年度	取得日数
令和4年度	13.6日
令和5年度	15.7日
令和6年度	16.5日

【現状の分析結果】

令和4年度から令和6年度における職員の平均超過勤務時間については、最も多い月で10.7時間となっています。

また、年次有給休暇の平均取得日数は、令和6年度が最も多い16.5日という結果でした。

【目標】

平均超過勤務時間 10 時間以下を維持します。
災害対応や繁忙期を除き、月 45 時間の超過勤務時間を超える職員数を 0 にします。
年次有給休暇の平均取得日数を 12 日以上にします。

【取組内容】

- ・ 各所属の超過勤務時間の状況について所属長に周知し、超過勤務時間が長い職員の業務分担の見直しや各職員の業務量の平準化を促します。
- ・ 毎日勤務部署に「ノー残業デー」を設定し、業務の計画的・効率的な遂行と定時退庁を促します。
- ・ 心身の疲労回復及びワークライフバランスの充実のために、職員が積極的に年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。
- ・ 介護、子育て、不妊治療等に関する休暇を取得しやすい環境とするため、所属長に対し各種休暇に関する情報を提供し、啓発を行います。

エ 男女別の育児休業取得率

年度	男性	女性
令和 4 年度	—	100%
令和 5 年度	9.0%	100%
令和 6 年度	23.0%	—

オ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業取得率

年度	出産休暇	育児休業
令和 4 年度	91.3%	47.8%
令和 5 年度	100%	45.1%
令和 6 年度	100%	53.8%

【現状の分析結果】

男女別の育児休業の取得率については、女性職員の取得率は令和 4 年度及び令和 5 年度 100%、令和 6 年度は育児休業の対象となる女性職員がいませんでした。対して男性職員の令和 4 年度の取得者はいませんでしたが、令和 6 年度は 23%でした。

また、令和 4 年度は男性職員の配偶者出産休暇の取得率は 91.3%、令和 5 年度及び令和 6 年度の取得率が 100%、育児休業の取得率は令和 6 年度で 53.8%でした。

直近 3 か年で男性職員の育児休業や育児休暇の取得率が増加した要因として、育児と仕事の両立を支援する社会的気運の高まりや、職場で制度の周知が進んだことで、理解の向上及び育児休業等を取得しやすい職場環境の整備が進んだことが要因として考えられます。

【目標】

女性の育児休業取得率 100%を維持します。
育児休業、配偶者出産休暇及び育児休業取得を希望する男性職員の取得率を 100%とします。

【取組内容】

- ・ 出産又は配偶者の出産を控えた職員に対し、育児休業等の制度に関する情報について周知します。
- ・ 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児休暇取得促進に向けて、管理職員に対する研修を実施し、制度を利用しやすい環境づくりを推進します。
- ・ 育児休業中の職員に対し、休業中の業務に関する情報を提供するなど、職場復帰に向けた支援に努めます。