

# 埼玉県央広域事務組合特定事業主行動計画

～職場で取り組む子育て支援と女性が活躍できる職場づくり～

平成28年4月

埼玉県央広域事務組合

# 目 次

## 第1章 計画の目的及び期間

1	目的	1
2	計画期間	1
3	次世代育成支援及び女性の活躍の推進に向けた体制	2

## 第2章 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握及び具体的内容（次世代育成支援含む）

1	採用関係	2
2	継続就業及び仕事と家庭の両立関係	3
3	長時間勤務関係	6
4	配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	7

## 埼玉県央広域事務組合特定事業主行動計画

平成28年4月1日

埼玉県央広域事務組合管理者  
埼玉県央広域消防本部消防長

平成15年7月に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」という。）が平成17年度から10年間の時限立法として成立しました。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会をあげて取り組んでいくために作られたものですが、このたびその強化・推進のため、同法が10年間延長されたところ

です。  
また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮させ、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の実現を図るために、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。以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に成立しました。

次世代法及び女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のため、あるいは女性職員の活躍のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

本行動計画は、これらを踏まえ、埼玉県央広域事務組合管理者、埼玉県央広域消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

## 第1章 計画の目的及び期間

### 1 目的

#### （1）次世代育成支援に関すること

次世代法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、かつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

#### （2）女性の職業生活における活躍の推進に関すること

女性活躍推進法第7条第1項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進することで、女性・男性を問わず働き方改革につなげていくことを目的とする。

### 2 計画期間

本計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、事務局総務課及び消防総務課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況について、点検・評価を行い公表します。

## 第2章 女性職員の活躍の推進に向けた状況把握及び具体的内容（次世代育成支援含む）

女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法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条に基づき、本組合においてそれぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況として、次の10項目の数値について把握・分析を行いました。

#### 〈必須7項目〉

- 把握項目① 採用の職員に占める女性職員の割合
- 把握項目② 継続勤務年数の割合
- 把握項目③ 職員一人当たり各月ごとの超過（時間外）勤務時間
- 把握項目④ 管理的地位にある職員に占める女性割合
- 把握項目⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合
- 把握項目⑥ 男女別の育児休暇取得率・平均取得期間
- 把握項目⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

#### 〈必要に応じた3項目〉

- 把握項目⑧ 採用試験受験者の女性割合
- 把握項目⑨ 職員の女性割合
- 把握項目⑩ 年次休暇等の取得率

### 1 採用関係

#### 把握項目① 採用の職員に占める女性職員の割合

年度	採用職員数			女性職員の割合 (A÷C)	
	正規	女性 (A)	男性 (B)		合計 (C)
平成27年度		3	14	17	17.6%
平成26年度		1	12	13	7.6%
平成25年度		0	8	8	0%
3箇年合計		4	34	38	10.5%

### 把握項目⑧ 採用試験受験者の女性割合

年度	正規	受験者数			女性の割合 (A÷C)
		女性 (A)	男性 (B)	合計(C)	
平成27年度		5	71	76	6.6%
平成26年度		5	141	146	3.4%
平成25年度		8	79	87	9.2%
3箇年合計		18	291	309	5.8%

### 把握項目⑨ 職員の女性割合

[平成27年度]

区分	女性職員 (A)	男性職員 (B)	合計(C)	女性職員の割合 (A÷C)
事務局	1	6	7	14.28%
消防本部	13	308	321	4.05%

(※消防本部は派遣者を除く)

#### <分析結果>

採用した職員に占める女性職員の割合については、男性採用職員と比較して、女性採用職員が少ない状況であることが分かります。

職員採用試験の受験者数は、男性と比較して、女性が少ない状況であることが分かります。平成27年度現在の消防本部の女性職員割合は、消防本部で4.05%にとどまっています。

【目標】平成32年度までに、消防本部の女性職員割合を5%以上にします。

#### <取組内容>

- (1) 採用説明会で女性職員による業務説明を行うようにします。
- (2) 採用試験の案内やホームページには、女性職員の活躍する姿を掲載するなど、女性受験者の拡大を図ります。

## 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### 把握項目② 平均した継続勤務年数の男女の差異

部署	平成27年度対象職員数			平均した継続勤務年数			
	女性	男性	合計	女性	男性	合計	男女の差
事務局	1	6	7	23.0年	26.5年	26.0年	3.5年
消防本部	13	308	321	10.5年	19.6年	19.2年	9.1年

(※消防本部は派遣者を除く)

把握項目⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 [平成27年度]

平成27年度		取得対象職員数 (A)	取得職員数 (B)	取得率 (B÷A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C÷B)
事務局	男性	0	0	0%	—	—
	女性	0	0	0%	—	—
消防本部	男性	18	0	0%	—	—
	女性	1	1	100.0%	326日	326日

※育児休業＝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られる期間

※育児休業取得率算出方法＝当該年度の育児休業取得者数 ÷ 当該年度に出産した職員数 × 100

育児休業取得期間は年度をまたぐことがあるため、取得率が100%を超える場合があります。

把握項目⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

[平成27年度]

平成27年度		取得対象職員数 (A)	取得職員数 (B)	取得率 (B÷A)	総取得日数 (C)	平均取得日数 (C÷B)
事務局	妻の出産休暇	0	0	0%	—	—
	子の養育休暇	0	0	0%	—	—
消防本部	妻の出産休暇	18	16	88.8%	28日	1.75日
	子の養育休暇	18	0	0%	—	—

※妻の出産休暇＝配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※子の養育休暇＝妻の産前産後期間中に、出産にかかる子（上の子含む）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>

消防本部職員における平均継続勤務年数については、男性の19.6年に対し、女性は10.5年と、9.1年の差が生じています。男性職員に比べ女性職員は年齢が若く、職歴が浅いためです。採用後15年以内の女性職員に離職した職員はおりません。

また、女性職員が出産した場合、全員が育児休業を取得しています。その反面、男性職員の配偶者が出産した場合、男性職員が育児休業を取得した実績は過去に1名のみとなっています。

なお、男性職員の配偶者が出産する場合、出産休暇の取得率は高い水準となっていますが、育児参加のための休暇を取得した男性職員の実績は過去に1名のみとなっています。

【目標】平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%にします。

## <取組内容>

### ◆ 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について庁内ホームページ等により周知徹底する。
- (2) 事務局総務課又は消防総務課は、子育てをする職員に対し、特別休暇等の制度、経済的支援措置等の給付制度に関する個別相談、質問に対応する。
- (3) 所属長は、妊娠中及び出産後1年未満の女性職員について、健康管理、安全への配慮から必要に応じ業務分担の見直しを行う。
- (4) 所属長は、妊娠中及び出産後1年未満の女性職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととする。

### ◆ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進の周知徹底を図る。
- (2) 所属長は、男性職員が子どもの出生時に休暇を取得できるよう職場内での協力体制を整える。

### ◆ 育児休業等の取得しやすい環境整備等（女性が継続勤務しやすい環境整備等）

- (1) 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知
  - ア 育児休業等に関する資料を庁内ホームページ等に掲載し、制度の周知徹底を図る。
  - イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- (2) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
  - ア 3歳未満の子を養育する職員を対象に育児休業等の計画的な取得を推進するため、育児参加に関する情報提供に努める。
  - イ 育児休業の申出があった場合、所属長は当該部署において業務分担の見直しを行う。
- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付等を行う。
  - イ 所属長及び事務局総務課又は消防総務課は、育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対し円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。
- (4) 介護離職等を防ぐための環境整備
  - ア 介護休暇や介護のための早出遅出勤務制度等について庁内ホームページ等に掲載し、制度の周知徹底を図る。
  - イ 介護休暇の申出があった場合、所属長は当該部署において業務分担の見直しを行う。
  - ウ 所属長及び事務局総務課又は消防総務課は、介護休業中の職員及び職場復帰した職員に対し円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。

### 3 長時間勤務関係

把握項目③ 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数 [平成27年度]

部 署	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
事務局	5.7	3.0	1.8	1.0	0.6	0.3	0
消防（日勤）	10.2	5.3	6.2	5.3	4.1	11.6	9.7
（隔日）	7.1	7.1	6.6	5.5	8.0	5.4	4.8
	11月	12月	1月	2月	3月	年合計	月平均
	0	0	0	1.5	0.6	14.5	1.2
	2.5	2.8	3.9	5.7	7.8	75.1	6.3
	5.5	6.0	5.6	4.6	8.3	74.5	6.2

把握項目⑩ 年次休暇等の取得率 [平成27年]

部 署	平均取得日数
事務局	9.36日
消防本部	9.78日

#### <分析結果>

各所属において事務事業を進めるうえで、常に効率的な事務執行が図られるよう計画的な執行管理に取り組んでいるところですが、多くの事務事業及び災害出動に対応するため、時間外勤務が恒常的となっています。

また、平成27年の年次休暇平均取得日数は事務局が9.36日、消防本部が9.78日となっていますが、職員により差があります。

【目標】平成32年度までに、全職員の年次休暇の取得日数を10日以上とします。

#### <取組内容>

##### ◆ 時間外勤務の縮減

- (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知徹底を図る。
- (2) 一斉定時退庁日（ノ一残業デー）等の実施
- (3) 事務の簡素合理化の推進、時間外勤務の縮減のための意識啓発等
  - ア 職員一人ひとりが、効率的な事務の遂行に努める。
  - イ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化等により業務効率化を図る。
  - ウ 事務局総務課又は消防総務課は、時間外勤務の多い職場の所属長からヒアリングを行い、必要に応じて指導を行うなど、縮減のための対応に努める。
  - エ 事務局総務課又は消防総務課は、必要に応じて、早期退庁への各課の取組状況を巡回等を通じて具体的に確認する。



(4) 上限目安時間の設定

所属長は、所属職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間（年間360時間）以内となるように努める。

(5) その他

時間外勤務の多い職員に対する産業医による健康相談の実施等、健康面における配慮を充実させる。

◆ 休暇取得の促進

(1) 年次休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

イ 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

ウ 子どもの予防接種実施日や参観日等の保育・学校行事における年次休暇の取得ができるよう協力体制を整える。

エ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

(2) 連続休暇等の取得の促進

ア ゴールデンウィークや子どもの春休み、夏休み、冬休み等に合わせ、年次休暇の取得促進を図る。

イ 勤続20年、30年のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

ウ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の開催を避ける。

(3) 子の看護休暇の取得への配慮

小学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、看病時等に子の看護休暇の取得ができるよう協力体制を整える。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

把握項目④、⑤各役職段階及び管理職職員に占める女性職員の割合 [平成27年度]

役職区分		職員数 (A)		女性職員数 (B)		女性職員の割合 (B÷A)	
		事務局	消防	事務局	消防	事務局	消防
管理職	参事・消防長	1	1	0	0	0%	0%
	次長・消防署長	0	5	0	0	0%	0%
	課長・主席主幹	1	25	0	0	0%	0%
	主幹	1	39	0	0	0%	0%
非管理職	主査	4	110	1	2	25.0%	1.8%
	主任	0	61	0	5	0%	8.2%
	主事	0	48	0	3	0%	6.3%
	主事補	0	32	0	3	0%	9.4%
		7	321	1	13	14.3%	4.05%

(※消防本部は派遣者を除く)

#### <分析結果>

女性職員は、平均継続勤務年数が10.5年と短く、管理職への昇任昇格資格を有していないため、現在は管理職についている職員はおりません。これから出産・子育て期を迎える女性職員が、管理職としてその個性と能力を発揮し、家庭と仕事を両立するために、職場内での周囲の理解を高めるとともに両立支援策を充実させることが必要です。

#### <取組内容>

- (1) 女性職員を多様なポストに配置します。
- (2) 積極的に女性職員を外部研修に派遣します。
- (3) 各種検討会や会議のメンバーとして構成し、女性の感性や能力が活かされる機会を積極的につくります。
- (4) 女性職員意識調査等を実施します。
- (5) 育児休業から復帰した職員は、仕事と家庭の両立に最も大変かつ大切な時期であることから、業務分担における配慮をし、職場全体でサポートを行います。