

特定事業主行動計画

入間東部地区事務組合
令和5年4月（策定）

はじめに

急速な少子化の流れに伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

また、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、女性の活躍推進に関する取り組みを着実に進めるため、地方公共団体等が女性活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を設定する行動計画の策定が義務付けられたところです。

当組合は、事務局、消防本部、2消防署及び3分署で構成され、業務内容から勤務形態に至るまで、それぞれ違った職場環境を抱えています。

この計画は、子育て中の職員のみならず、すべての職員が、仕事と子育ての両立に関して理解し、助け合っていけるような職場風土の醸成を目指すものです。

女性が活躍しやすい環境は、ワーク・ライフ・バランスや子育てと深いかわりがあることから、一体的に取り組み、全ての職員が意欲的に仕事に取り組める職場づくりを推進していきます。

令和5年4月

入間東部地区事務組合管理者
入間東部地区事務組合消防本部消防長

I 総論

1 計画の目的等

当組合は、平成30年4月に入間東部地区消防組合と入間東部地区衛生組合の統合によりスタートしたが、特定事業主行動計画については、旧消防組合が平成28年4月に策定した「入間東部地区消防組合における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を統合後も継承し事業を進めてきたところである。

本行動計画は、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。）に基づき、当組合の女性職員の活躍促進に向けた現状と課題を踏まえた上で、今後の取り組みを進めていくという目的と併せ、次世代育成支援対策法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、職員が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 計画の期間

本計画の計画期間は、令和5年度から令和9年度までとする。

3 計画の推進

- (1) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う。
- (2) 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の周知徹底を図る。
- (3) 計画の実施状況を点検し、取り組み状況や目標に対する実績等について毎年度公表する。また、職員のニーズや社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行う。

II 現状と課題

計画策定に当たり、下記の項目について現状の把握を行った。

- ① 採用した職員に占める女性割合及び採用試験の受験者の女性割合
- ② 平均継続勤務年数の男女の差異
- ③ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数
- ④ 管理的地位に占める女性職員の状況
- ⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合
- ⑥ 男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況
- ⑦ 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得率及び合計取得日数の分布状況
- ⑧ セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

1 採用した職員に占める女性割合及び採用試験の受験者の女性割合

(1) 現状

令和4年4月採用者（令和3年度試験実施）

単位：人（）内は割合

		男性	女性	計
一般職	応募者数	実施なし		
	受験者数			
	採用者数			
消防職	応募者数	13（92.9）	1（7.1）	14（100.0）
	受験者数	13（100.0）	0（0.0）	13（100.0）
	採用者数	5（100.0）	0（0.0）	5（100.0）
合計	応募者数	13（92.9）	1（7.1）	14（100.0）
	受験者数	13（100.0）	0（0.0）	13（100.0）
	採用者数	5（100.0）	0（0.0）	5（100.0）

(2) 課題とそれへの対応

消防職については、受験者数に占める女性の割合が低い傾向にあるが、これは全国的な課題となっている。当組合消防本部は女性職員の占める割合が、総務省消防庁が掲げる目標である5%を大きく上回っているため、これを維持していくことが必要である。

2 平均継続勤務年数の男女の差異

(1) 現状

令和4年4月1日現在 平均継続年数 単位：年

	男性	女性	計
一般職	17.75	6.00	12.71
消防職	17.07	12.93	16.86

(2) 課題とそれへの対応

男性と女性の平均継続年数の差異は、採用年次が浅いことによるものである。出産等を要因として離職する女性職員は少なく、今後も女性が働き続けやすい環境を整備する必要がある。

3 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

(1) 現状

令和3年度の状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
一般職	3.00	3.50	8.00	3.00	1.50	1.25
消防職	11.77	11.43	22.96	2.97	18.65	9.95
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一般職	2.00	10.50	5.50	2.25	5.25	12.00
消防職	14.87	2.75	17.70	17.93	23.43	15.06

※時間外勤務手当及び休日勤務手当の支給基礎となる時間数で集計。

超過勤務の上限を超えた職員は、なし。

(2) 課題とそれへの対応

消防職については、災害・救急対応のために24時間体制で常に備えている状況であるため、各月の超過勤務時間にばらつきがある。

管理職については、時間外勤務手当の支給対象となっておらず、出退勤についてもタイムカード等の管理をしていないため、どの程度の時間外勤務がされたのかを確認することができないことが課題である。

4 管理的地位に占める女性職員の数

(1) 現状

令和4年4月1日の状況

	管理職数	うち女性
一般職	2	0
消防職	20	0

※管理職は、副課長以上の職の者をいう。

(2) 課題とそれへの対応

当組合における管理的地位にある職員に占める女性職員は0名である。割合を増やすためには、「キャリア育成」「女性活躍」等、長期的な計画の下、入庁後の早い段階から人材育成に取りかかる必要がある。

また、仕事と家庭の両立を図りながら、目標を持ってキャリアアップできるよう、キャリア意識の醸成や能力開発を図る支援が重要である。

5 各役職段階に占める女性職員の割合

(1) 現状

	令和2年4月1日	令和3年4月1日	令和4年4月1日
局長・消防長	0.0%	0.0%	0.0%
次長・署長	0.0%	0.0%	0.0%
課長・副署長	0.0%	0.0%	0.0%
副課長・分署長	0.0%	0.0%	0.0%
副主幹	3.6%	3.4%	3.0%
係長	7.4%	7.7%	9.5%
上記以外	7.0%	7.3%	6.8%
職員全体	6.2%	6.4%	6.1%

(2) 課題とそれへの対応

平均勤続年数の男女差が役職段階別の在職状況に表れていると考えられる。今後は、人材プールを計画的に形成していくことが求められる。

また、キャリア形成を図るため、女性職員の職域拡大を継続し、計画的な育成をすることが必要である。

6 男女別の育休取得率及び取得期間の分布状況

(1) 現状

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
男性	0.0%	5.9%	5.6%
	—	1か月	6か月
女性	100.0%	100.0%	対象者なし
	20か月	7か月	—

※対象者は、子供が生まれた職員
 ※上段は取得率、下段は取得期間
 ※年度区分は、育児休業開始年度。

(2) 課題とそれへの対応

女性の育児休業取得率は100%となっているが、男性の取得率については依然として低い状況である。

男性の育児休業取得促進に向け、対象者に対する丁寧な制度説明を行うとともに、職場全体として育児休業が取得しやすい環境づくりに継続的に取り組む必要がある。

7 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇取得率及び合計取得日数の分布状況

(1) 現状

	令和3年度	令和2年度	令和元年度
妻の出産	95.8%	78.4%	75.9%
育児参加	40.0%	29.4%	16.7%

※取得率は取得日数／取得可能日数で算出。
 (取得可能日数：妻の出産3日、育児参加5日)

(2) 課題とそれへの対応

妻が出産する場合の特別休暇については、その取得率は向上してきているが、育児参加のための特別休暇については取得率が低い傾向にある。

特別休暇制度について、職員に周知徹底を行い、また、取得のしやすい職場環境づくりが求められる。

8 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

(1) 現状

ハラスメントについては、組織としてその撲滅に取り組んでいるところであり、相談窓口の整備、ハラスメント苦情等処理委員会の設置などは完了している。

(2) 課題とそれへの対応

研修等を通じ職員の理解を深め、男女とも働きやすい職場環境づくりを継続的に行うことが重要である。

Ⅲ 具体的な取り組み

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮 (次世代法)

- ① 妊娠中及び出産後における特別休暇等の制度の周知徹底を図る。
 - ・ 特別休暇、超過勤務の制限等の制度について、職場調整会議等の機会を捉え幹部職員に説明の機会を設け、併せて所属に展開を依頼することにより、対象職員や上司、同僚職員の理解を深め、休暇の取得や制度を利用しやすい職場環境を整える。
 - ・ 対象職員及び所属長へは、個別に情報を提供・説明し、積極的な利用を働きかける。
- ② 母性への健康や安全への配慮と業務分担の見直しを行う。
 - ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。また、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進 (次世代法)(女性活躍推進法)

- ① 子どもの出生時における父親の休暇の取得を推進する。
 - ・ 父親にとってもかけがえのない時期であることから、「妻の出産に伴う特別休暇」及び「育児参加休暇」の制度について、対象職員に対し適切に情報提供を行い、対象となる男性職員全てが両休暇合計5日以上取得出来る雰囲気づくりを醸成する。
- ② 制度利用の対象者及び所属長に対し、担当課から制度利用についての説明等を行い、積極的な活用を働きかける。
 - ・ 制度があっても、職場や上司の理解がなければ利用しにくい場合があるため、職場調整会議等の機会を捉え幹部職員に説明の機会を設け、休暇の取得や制度を利用しやすい職場環境を整える。

目標値設定

「妻の出産に伴う特別休暇」及び「育児参加休暇」の取得促進目標
年1回以上当該休暇に関する情報及び資料を職員等に通知・配布し、制度の周知を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 (次世代法)(女性活躍推進法)

- ① 育児休業及び部分休業の制度について周知を図る。
 - ・ 育児休業制度及び経済的支援制度(育児休業手当金)などについて、周知及び適切な利用の促進を図る。
 - ・ 対象者に対し担当課から制度利用の説明を行い、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備する。
- ・ 育児休業取得の申出があった場合、所属内での応援体制の確立など、柔軟に対応する。
 - ・ 制度があっても、職場や上司の理解がなければ取得しにくい場合があるため、職場調整会議等の機会を捉え幹部職員に説明の機会を設け、意識の共有を図る。
 - ・ 休業中の職員に対し、本人が希望する場合、在宅で行える研修等の情報や、担当していた職務の状況や復帰後の業務に必要な情報を、メールなどを利用して随時提供し、円滑な職場復帰を支援する。

目標値設定

育児休業等の取得目標

女性職員の育児休業の取得率については現状を維持（取得率100%）し、男性職員は令和9年度末において50%以上とする。

(4) 超過勤務の縮減 （次世代法）（女性活躍推進法）

- ① 小学校就学前の子どもがいる職員に対する超過勤務を制限する制度の周知を図る。
- ・ 小学校就学前の子どもを養育する職員に対して超過勤務を制限する制度について、庁内LAN等を通じ全職員に周知する。
- ② ノー残業デーの導入を検討する。
- ・ 日勤職員と交代制勤務職員のバランスに配慮しつつ、一般職及び消防職の日勤者に対しノー残業デーの導入を検討する。
- ③ 超過勤務の縮減の意識啓発を図る。
- ・ 超過勤務の多い職員の健康面に配慮し、一定基準を超えた場合には、所属長又は産業医との個別面談を行う。
 - ・ 超過勤務の多い所属・職員を把握し、所属長からヒアリングを行うことにより、所属職員の事務分担の見直しや、適正な人員配置を行う。
 - ・ 職員が過剰な超過勤務を行うことがないように、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図り、職場全体で超過勤務を減らす雰囲気づくりを醸成する。

(5) 休暇の取得の促進 （次世代法）（女性活躍推進法）

- ① 年次有給休暇の取得を促進する。
- ・ 年次有給休暇について、所属長は職員の取得状況等を把握し、計画的な取得促進を図る。
 - ・ 事務事業の見直し、適正な人員配置を行い、課内（担当内）で情報を共有し、職員が年次有給休暇を取得した際に、円滑に事務処理ができる体制をつくる。

- ② 子の看護・介護のための特別休暇の取得を促進する。
 - ・ 子の看護のための休暇制度、また、介護のための短期の休暇制度について庁内LAN等を通じて、全職員へ周知徹底を図る。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- ① 不妊治療を受けやすい環境を整備する
 - ・ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度について庁内LAN等を通じて、全職員へ周知徹底を図る。

2 女性職員の活躍推進に関する取り組み

(1) 女性職員のキャリア形成支援 (女性活躍推進法)

- ① 仕事と家庭の両立支援をする。
 - ・ 育児介護等を担う職員の状況に配慮した配置や、業務分担の見直しを行う。
 - ・ 定期的に職員意識調査を行い、職員の意識の把握に務め、仕事と家庭の両立支援策を検討する。
- ② 計画的な人材育成を推進する。
 - ・ これまで女性の配置が少なかったポストを含め、多様なポストを経験できるように、男女問わず適正に応じた職員配置をする。

(2) 女性職員の登用 (女性活躍推進法)

- ① 人事評価などによる具体的な能力の実証等に応じた登用をする。
 - ・ 人事評価制度等を中心として、日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、管理職としての適性や意欲等を適切に評価するとともに、本人の意向を尊重しつつ、管理職への女性職員の登用拡大に努める。
- ② 幹部候補となる中堅層の育成に努める。
 - ・ 女性職員のキャリア形成を考慮した人事異動等を行い、幹部候補となる前に中堅職員としての育成を図るなど、将来的には幹部職員の候補となり得る女性職員の人材プールの形成に取り組む。
- ③ マネジメント能力向上に向けた研修を実施する。
 - ・ 幹部職員に求められるマネジメント能力の向上に向けた研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促す。

IV その他の関連事項

1 その他の取組 (次世代法)

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代法の趣旨を実現するために、以下の取組の実施に努める。

(1) 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 関連部署と連携し、研修等を通じ職員の意識改革及び職員のワーク・ライフ・バランスの促進を図る。
- ・ テレワーク等柔軟な働き方について検討する。

(2) 地域活動への参加促進

- ・ 所属長は、職員の地域活動への参加意欲を尊重できるように、業務予定を職場全体に周知する等により、地域活動に参加しやすい雰囲気づくりに努める。

2 情報の公開等に関する事項 (女性活躍推進法)

女性活躍推進法に定める趣旨に則り、次のとおり情報の公開等に努める。

(1) 女性職員の活躍に関する情報の公表

- ・ 女性活躍推進法の規定に基づき別途定める「女性職員の活躍に関する情報」を公表するとともに、関連する情報の積極的な発信に努める。