

吉川松伏消防組合
次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法
による特定事業主行動計画



吉川松伏消防組合管理者
吉川松伏消防組合消防本部消防長
吉川松伏消防組合議会議長
吉川松伏消防組合代表監査委員
吉川松伏消防組合公平委員会委員長

令和4年4月1日策定

目 次

「次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を整備すると共に、女性の個性と能力が十分に発揮できるような職場環境の実現を目指して」

I	特定事業主行動計画策定の趣旨・目的	1
II	計画の対象	1
III	計画期間	1
IV	計画の推進体制	2
V	具体的な取組及び目標	2
1	意識を改革する	2
(1)	管理職員が率先垂範	2
(2)	イクボス宣言	2
(3)	公表結果を評価し改善を図る	3
(4)	SDGs の理念を全職員が理解し、個人又は組織が持続可能な社会を実現するための行動を起こす	3
(5)	不妊治療に係る職場での理解を深めるため、担当課職員の研修参加及び国の取り組み状況等の情報を職員へ積極的に発信する	4
(6)	ハラスメント対策の強化	4
2	働き方を見直す	4
(1)	時間外勤務の縮減及び適正な時間外勤務の管理	5
(2)	年次有給休暇の取得促進【目標値設定】	5
(3)	労働生産性を向上する	6
(4)	育児休業の取得促進【目標値設定】	6
(5)	特別休暇の取得促進	7
(6)	その他の多様な取り組み	7

3	女性の職場での活躍を推進する	7
(1)	意欲と能力に応じた人事配置	8
(2)	女性職員の採用取り組みの強化	8
(3)	職場環境の整備促進	8
(4)	女性活躍推進法の状況及び目標(公表内容)	9
VI	本計画の実現のために	12
VII	用語の解説	13



I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

我が国における、次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体として整備していくことが必要とされ、10年間の時限立法として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。）が制定され、平成17年4月1日に施行されました。

しかし、少子化進行への歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みが必要であるとして、時限立法であった次世代法の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで延長されることとなりました。この法律は事業主として、地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ「特定事業主行動計画」を策定するよう求められました。

また、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。）において、政府は女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、基本方針を定め当該基本方針に即した特定事業主行動計画の策定に関する指針を策定しました。

吉川松伏消防組合は、上記2つの法律や指針等に基づき、職員が働きやすく活躍できる環境作りを実現し、全職員が一部の理念や考えに固着することなく、自身のライフステージに合わせていける組織を目指し、次のとおり特定事業主行動計画を策定します。

なお、吉川松伏消防組合特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、関連する行政組織の長である吉川松伏消防組合管理者、吉川松伏消防組合消防本部消防長、吉川松伏消防組合議会議長、吉川松伏消防組合代表監査委員、吉川松伏消防組合公平委員会委員長が強い意志を示し策定する本計画である。

II 計画の対象

再任用職員を含めた全職員を対象としています。

III 計画期間

本計画の期間は、令和4年度（令和4年4月1日）から5年間、令和8年度（令和9年3月31日）までを計画期間とします。また、必要に応じて随時見直しを行うものとしま

す。

IV 計画の推進体制

吉川松伏消防組合では、組織全体で子育て世代及び女性職員の活躍を推進するため、それらに係る事務を消防本部総務課で主管し、本計画の策定・変更及び本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、随時見直しを行うこととし、毎年7月に次世代育成支援対策の推進に関する職員への周知及び女性活躍推進の公表は、ホームページを活用して行うものとします。

具体的には、管理職員を中心として各法律（次世代法・女性活躍推進法）の趣旨を各所属職員に積極的に周知し、理解させると共に、休暇制度等の積極的な活用を促し、管理職員自らが進んで行動を起こすことで、強い意志を全職員に浸透させて、計画の推進を図ります。併せて埼玉県認定制度を有効に活用するため、「埼玉県多様な働き方実践企業」の認定について、早期に目指すものとします。

V 具体的な取り組み及び目標

1 意識を改革する

(1) 管理職員が率先垂範

組織としての意思決定を明確にするため、適切な業務管理を実行し、管理職自らがワーク・ライフ・バランスを充実させる行動を起こすことで、全職員への浸透を図る。

(2) イクボス宣言（10箇条の実行）

管理職員はもとより全職員がイクボス宣言を理解する。

1 箇条 理解

仕事だけでなく、私生活の充実も理解する

2 箇条 ダイバーシティ（多様性）

部下の多様なワーク・ライフ・バランスを尊重する

3 箇条 知識

休暇制度、関連法等の知識を理解する

4 箇条 組織浸透

組織全体が、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し、広めていく

5 箇条 配慮

家族を伴う転勤や単身赴任など、私生活に大きく影響を及ぼす人事には最大の配慮をする

6 箇条 情報共有

育児休業者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むよう、マニュアルや組織内の情報共有の仕組みを作り、チームワークの醸成、テレワークなどの活用など、可能な手段を講じていること

7 箇条 時間捻出

部下がライフの時間を取りやすいように、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化など業務効率化を図る

8 箇条 提言

上司や、人事部門などに対し、ワーク・ライフ・バランスを重視した経営をする重要性

9 箇条 有言実行

働き方改革に取り組む「イクボス宣言事業所」は業績も向上することを実証し、社会に広める努力をすること

10 箇条 まず、※隗（かい）より始めよ

上司自ら、仕事と私生活のバランスを重視し、人生を楽しんでいること

※ことわざ 事を始めるには、自分からやりださなければならない。人に言いつける前に自分が積極的に着手せよ、との意

(3) 公表結果を評価し改善を図る（PDCAサイクルを実行する）

年度ごとに職員アンケート結果を分析し、次年度への改善に向けた取り組みを行う。継続的なアンケート調査を行い現状把握に努める。

(4) 持続可能な開発目標SDGsの理念を全職員が理解し、個人又は組織が持続可能な社会を実現するための行動を起こす。

本計画は、SDGsの17の目標のうち、特に関連の深い次の目標達成に寄与する。

目標5：ジェンダー平等を達成し、全ての女性の能力強化を行う。

目標8：包括的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働き甲斐のある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を推進する。

目標 13：気候変動及びその影響による気候関連災害や自然災害に対する対応力を強化する。

(5) 不妊治療に係る職場での理解を深めるため、担当課職員の研修参加及び国の取り組み状況等の情報を職員へ積極的に発信する。

近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける労働者は増加傾向にある。厚生労働省の労働政策審議会の資料（第34回労働政策審議会等）によると不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組とのことである。

不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題であり、該当職員は精神的、経済的にも負担を強いられる。他人事とは考えず、消防組織であるがゆえの強いチームワークをもって、まずは職員全体が良い理解者となり、組織を挙げて心理的サポートを充実させる。

(6) ハラスメント対策の強化

ハラスメントを意識するがあまり本来指導すべき事案を見過ごし、重大な事故につながるようなことがあつては本末転倒である。全職員がお互いを尊重する意識を強く持ち、消防という業務の特殊性上、大声での注意や危険な場面におけるとっさに出る強い口調は適正な指導の範疇である。また、ハラスメント事案の発生に関係なく通年において各所属長は、適正なハラスメントに関する共通認識を持つための教養研修を実施し、日頃からの対策を徹底する。

ハラスメント行為

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性や背景に行われる暴力行為等、相手の尊厳や人格を侵害する行為。部下から上司に対するハラスメントも同様である。

消防職員の士気の低下→職場環境の悪化→消防力の低下→住民サービスの低下に至ることを肝に銘じる。

2 働き方を見直す

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「育児や介護の両立など、働き方のニーズの多様化」などの状況に直面している。こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題となっている。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様

な働き方を選択できる社会を実現し、働く一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようになることを目指し2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行されている。

日本の労働生産性については、OECD加盟国の中でも低い値となっており、主要7か国中で最下位となっている。戦後の高度成長期以来、働けば働くほど待遇が上がっていく状況の中で「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的」といった価値観が生まれた。しかし、その価値観はすでに昭和の産物であり時代にそぐわない思想であることは周知の事実である。

吉川松伏消防組合では、特に時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働生産性の向上に注力することで働きやすい環境の整備を実現し、働き方改革を促進していくこととする。職員一人ひとりが労働生産性を高める意識を持ち、また管理職員は率先して不要な業務を徹底的に排除し、組織内のコミュニケーションを密にして、チーム一丸となって業務の効率化を図る。

(1) 時間外勤務の削減及び適正な時間外勤務の管理

所属長及び管理職の職員は、部下の執務状況の把握に努め、職員の業務遂行が円滑かつ効率的に実施されるよう、事務の簡素化、合理化を念頭に、時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくりを行うものとする。

繁忙期等により致し方ない場合には、吉川松伏消防組合消防本部の時間外勤務取扱要領（平成22年消防長決裁）に基づき適切な運用を図り、いわゆるサービス残業の防止を徹底するものとする。併せて職員の勤務時間、休日及び休暇に関する運用規程（平成10年吉川松伏消防組合消防本部訓令第1号）に基づく始業及び終業時間の臨時繰り上げ等の運用を有効に活用し働きやすい環境整備を図る。

消防本部の所属長は、ノー残業デー（毎週水曜日）には18時までに消灯するよう努め、繁忙期でノー残業デーの確保が困難な場合には交代等の方法により職員を週1回定時退庁させることとする。

(2) 年次有給休暇の取得促進

管理職の職員は、率先して年次有給休暇や心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る特別休暇を取得及び促進を行い、職員が取得しやすい職場環境づくりに努めることとし、全ての職員が年次有給休暇を取得できるよう考慮すること。

職員は次のようなときには、事前に年次有給休暇の取得希望をし、家族との絆を深め、職業生活、家庭生活の両立を図ることとする。また、学校行事等で取得希望の職員が重なりどうしても勤務人数の確保が出来ない場合には、所属長が所属を超えて勤務の調整を行い人員確保することも可能とする。(消防署組織規程(平成9年吉川松伏消防組合消防本部第3号)第9条)

(例) 家族の誕生日、結婚記念日、子供の入学式、卒業式、学芸会、運動会、子供の大会等の行事

目標

年次有給休暇取得日数を1人あたり年間平均10日以上にします。

(3) 労働生産性を向上する

労働生産性の低下の要因は複数存在するが、「長時間労働の常態化によるパフォーマンスの低下」と「非効率な業務処理」が主な要因であると推測される。

生産性の向上には、職員一人ひとりの意識変革及び管理職等が積極的に生産性を上げる体制づくりを心掛けることが重要である。今までの常識、慣例などにとらわれすぎず真に必要な業務の見極め及び不要な事務処理等を削減する。効率化を重視するあまり過剰な管理、削減で逆に労働生産性を下げてしまう恐れがあることにも注意が必要である。

新しいアイデアを生み出したり、よりよい改善を促したりすることは、余裕な時間を職員に与えることも必要であることから、「ムダの削減」に集中しすぎて、本来の目的を見失わないようにする。

(4) 育児休業の取得促進

(育児休業を取得しやすい環境整備)

「家庭のことより仕事を優先すべき」というような職場優先の意識を改善するため、所属長をはじめ管理職の職員は古い意識の是正を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成を行う。また、配偶者の出産に伴い特別休暇を取得する申請があった際には所属長及び管理職の職員は申請した部下に対して育児休業制度について、必要に応じて取得促進を行うものとする。

(周知の方法)

育児休業推進月間を毎年7月に作り、回覧等により育児休業や子育て世代に対して育児

休業制度についての周知を行い、職員一人ひとりが育児休業に理解を深めるものとする。

(経済支援の充実)

育児休業期間中の経済支援については、埼玉県市町村職員共済組合の掛金が免除されることの他に育児休業開始から180日までは標準報酬の日額67%それ以降は50%が育児休業手当金として支給される。平成29年からは子供が1歳に達した後でも要件により最長2歳まで支給期間が再延長できるよう拡大された。

子育てと仕事の両立を目指すためには、必要な人が必要なときに育児休業や部分休業を取得できることが大切である。固定的な性別役割分担意識の是正を進め、育児休業が取得しやすい職場環境、雰囲気作りを推進すると共に、子育て中の職員、妊娠中の職員、これから育児休業を取得しようとしている職員は、制度を最大限活用するために、所属長や上司にできる限り早めに相談を行うようにすること。

目標

計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・取得率10%以上にします

女性職員・・・取得率100%にします

(5) 特別休暇の取得促進

出産・子育て等に関する各種特別休暇制度について、取得しやすい環境やその取得手続きを含め周知を図り、職員個人の意識改革に努める。また所属長や管理職の職員が制度についてよく理解し、必要に応じて業務分担の見直しを図る。また、休暇取得が重複した場合は年次有給休暇の取得促進と同様に署所間及び本部職員等の協力も考慮するなど、休暇が必要な職員が取得できるように努めること。また子の病気のために、急に休暇を取得しなければならない場合などは、お互い様の気持ちを持ち周りの職員から理解を得られるよう職場風土の醸成に努めること。

(6) その他の多様な取り組み

I C Tを積極的に活用した業務効率化を図るための取り組みを調査、検討、推進する。

3 女性の職場での活躍を推進する

吉川松伏消防組合の女性職員の割合は極めて低い状況である。よって無意識的に男性中心とした考え方に偏った組織となってしまう可能性が否定できない。あらゆる業務に対して一方的な見方しかできないことは、現代社会の意に反しており、負の要素のみであることから、平明性のある組織運営を図るため、積極的に女性職員の採用及び活躍推進の場を確保していく。また、性別を問わず子育て等で時間制約がある職員が、その意欲と能力を發揮できるような子育てキャリアの両立を図れる環境を整備する。

(1) 意欲と能力に応じた人事配置

職員人事評価制度及び自己申告書による本人の意向も可能な限り考慮するほか、消防行政に対する幅広い視野の育成等を図るため、多様な職務を経験させます。また、キャリアアップにつながると考えられる研修の受講を勧め女性職員の意欲と能力をより一層發揮、開発できる人事配置に取り組む。

(2) 女性職員の採用取り組みの強化

近年における女性職員の割合、採用した職員に占める女性職員の割合が低い率で推移している。このことから、採用試験実施における募集要項、当組合ホームページなどの周知において、消防組合における女性職員の活躍や仕事と子育てにおけるコメントの紹介など、女性が活躍できる職場であることを広報し、女性受験者の拡充に取り組む。

(3) 職場環境の整備促進

吉川松伏消防組合は、吉川消防署、南分署及び松伏消防署の3つの消防庁舎施設により、消防業務活動を行っている。女性が活躍できる職場であるためには、組織の活性化及び勤務意欲の向上を図るための人事異動配置などにおける制限をなくす必要がある。平成30年度から全ての消防署、分署で女性の交代制勤務ができる設備を整備したところではあるが、更なる充実を目指し、今後も引き続き女性が活躍できる職場環境、施設の構築に取り組む。

(4) 女性活躍推進法の状況及び目標（公表内容）

① 採用した職員に占める女性職員の割合

令和3年4月1日現在

採用者数（人）	男性（人）	女性（人）	比較
---------	-------	-------	----

5	5 (100%)	0 (0%)	△5 (△100%)
---	----------	--------	------------

目標

令和3年4月1日に採用した職員に占める女性職員の割合は0%であることから、女性受験者数の増加に努めるとともに、採用状況にもよるが、令和8年度当初までに職員に占める女性職員割合を3%以上を目指します。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

令和3年4月1日現在（市からの派遣及び再任用職員を除く）

	男性（割合）	女性（割合）	差異（割合）
職員数（人）	151（98%）	3（2%）	△148（△96%）
継続勤務年数（年）	17.0	20.3	3.3

目標

令和3年4月1日現在における平均した継続勤務年数の男女の差異は3.3年であることから、著しい差異が生じないよう現状維持を目標に設定する。また、性差なく勤務環境、制度を起因とする離職率を0%に目標を設定する。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

年月	男性（時間）	女性（時間）	比較
令和2年 4月	2.3	0.6	△1.7
令和2年 5月	2.5	3.6	1.1
令和2年 6月	2.1	2.0	△0.1
令和2年 7月	4.2	2.6	△1.6
令和2年 8月	3.8	3.3	△0.5
平成2年 9月	2.9	4.6	1.7
平成2年10月	3.3	2.3	△1.0
令和2年11月	4.2	3.6	△0.6

令和2年12月	3.6	2.4	△1.2
令和3年1月	3.5	3.6	0.1
令和3年2月	2.8	2.3	△0.5
令和3年3月	3.6	3.3	△0.3
平均	3.2	2.8	△0.4

目標

令和2年度中における職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間においては、消防職員における交替制勤務職員の割合や概ね災害対応に因るものであり、また、男性より女性の超過勤務時間が少ない結果となっているが、男女問わず、災害対応に因るもの以外の事務的業務などの超過勤務削減を目標に設定する。本計画の2、(1)の時間外勤務の縮減及び適正な時間外勤務の管理の取り組みを実施する。

④ 各役職における職員に占める女性職員の割合

令和3年4月1日現在（市からの派遣及び再任用職員を除く）

職位等	全体	男性（割合）	女性（割合）
消防長（人）	1	1（100%）	0（0%）
次長級（人）	2	2（100%）	0（0%）
課長級（人）	7	7（100%）	0（0%）
課長補佐級（人）	17	17（100%）	0（0%）
係長級（人）	44	42（95%）	2（5%）
主任（人）	21	21（100%）	0（0%）
主事（人）	62	61（98%）	1（2%）
	154	151（98%）	3（2%）

目標

令和3年4月1日現在における各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は係長以上

においては5%である。引き続きこの推移を保ちつつも、年齢構成等によるものではあるが、令和8年度当初までに管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員を4%以上に目標を設定する。

⑤ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

平成31年4月1日から令和2年3月31日

	男性	女性	比較
対象者（人）	23	0	—
取得者（人）	0	0	0
取得率（%）	0	0	0
取得期間（月）	0	0	0
平均取得期間（月）	0	0	0

※ 3歳に達する日までの子を養育している職員を対象者としたもの

目標

育児休業の承認を受けようとする職員の意向を踏まえるものとするが、男性における対象者に対する取得率が0%であることから取得率10%以上を目標に設定し、女性において今回は対象者がいなかったが、対象者となる職員に対しては、取得期間12月以上の取得率100%を目標に設定する。

⑥ 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

平成31年4月1日から令和2年3月31日

	男性	備考
対象者（人）	9	期間内に妻の出産があった者を対象
取得者（人）	9	期間内に休暇を取得した者
取得率（%）	100	
取得日数	67	
平均取得日数	7.4日	

VI 本計画の実現のために

本組合の厳しい財政状況下では、余剰人員を配置することは難しく、その点においてこのプランを実行していくことは決して容易ではない。価値観の多様化や業務の多様性が進む中で、市町民の目線に立った一人の生活者として、笑顔で仕事のできる職場環境を作ることは、私たちの職場にとって重要であるばかりではなく、市町民に対する行政サービスの向上に資するものであるという認識を持ち、全職員がお互いに尊重し、協力し合い、取り組んでいくこととし本行動計画を全職員に対して進めていくものとする。

VII 用語の解説

○次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行等を踏まえ、時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の法律。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指して、2015年8月に成立した法律。令和元年6月常時雇用する労働者が101人以上の事業主に計画策定を義務付けされる。

○イクボス宣言

職場で共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司として、上司自らが宣言すること。

○SDGs (Sustainable Development Goals)

2015年9月の国連サミット加盟国の全会一致で採択された2030年までに持続可能でより良い世界を目指す国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っている。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本国も積極的に取り組んでいる。

（17の達成目標）

1. 貧困をなくす 2. 飢餓をゼロに 3. 全ての人に健康と福祉を 4. 質の高い教育をみんなに 5. ジェンダー平等を実現 6. 安全な水とトイレを世界中に 7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに 8. 働きがいも経済成長も 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう 10. 人や国の不平等をなくそう 11. 住み続けられるまちづくりを 12. つくる責任つかう責任 13. 気候変動に具体的な対策を 14. 海の豊かさを守ろう 15. 陸の豊かさも守ろう 16. 平和と公正を全ての人に 17. パートナリーシップで目標を達成しよう

○埼玉県多様な働き方実践企業

仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや短時間勤務など、多様な働き方を実践している企業等を県が認定する。県は基準を満たす企業等を認定し、働きやすい企業としてPRする。

○ワーク・ライフ・バランス

仕事は生活を支えるために必要なものであるとともに、家族や趣味などプライベートの時間も充実した人生を送る上で欠かすことのできないものである。ワーク・ライフ・バランスは仕事もプライベートもどちらも充実させる働き方・生き方を意味する。

○働き方改革

一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能とすると共に、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組むこと。

○OECD・主要7か国

1961年9月に発足した国際経済協力開発機構。現在38カ国が加盟している。(日本は1964年に加盟)。目的は世界経済発展のための貢献、途上国の開発援助、多角的自由貿易体制の拡大等。

(主要7か国)

日本、アメリカ、ドイツ、イギリス、フランス、イタリア、カナダ

○ICT

通信技術を活用したコミュニケーション方法。