

**川越地区消防組合次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画**

計画期間:令和3年4月1日～令和8年3月31日



KAWAGOE
District
Fire Rescue & Ambulance

令和3年3月

川越地区消防組合

川越地区消防組合次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

〔 令和3年 3月11日
川越地区消防組合管理者 〕

川越地区消防組合次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）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」という。）第19条に基づき、川越地区消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

I. 計画期間

本計画の期間は、**令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間**とする。

※ 次世代育成支援対策法は令和6年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっています。これらに基づき策定する特定事業主行動計画は、密接に関連しているため、本計画においては、令和3年4月1日から女性活躍推進法の有効期限である令和7年度末までの5年間を計画期間とするものです。

II. 状況把握及び分析

次世代育成支援対策法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、次のとおり状況を把握し、改善すべき点について分析を行う。

1 基礎項目による状況把握

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	合 計
男 性	14人	9人	10人	33人
女 性	0人	0人	2人	2人
合 計	14人	9人	12人	35人
女性割合	0.0%	0.0%	16.7%	5.7%

(2) 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職した職員（自己都合による退職に限る。）の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合 (令和元年度)

令和元年度	～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51歳～	合計
男 性	10人	83人	113人	147人	59人	412人
うち退職者	—	—	1人	1人	—	2人
割 合	—	—	0.9%	0.7%	—	0.5%
女 性	0人	2人	10人	8人	0人	20人
うち退職者	—	—	—	—	—	—
割 合	—	—	—	—	—	—
全 体	10人	85人	123人	155人	59人	432人
うち退職者	—	—	1人	1人	—	2人
割 合	—	—	0.8%	0.6%	—	0.5%

(3) 職員それぞれ一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて勤務を命じられて勤務した職員数

(令和元年度)

	時間外勤務 総時間数	対象職員数	時間外勤務時間 (1人当たり)	上限時間を超えて 勤務した職員数
4月	2,756時間	338人	8.15時間	
5月	3,344時間	339人	9.86時間	
6月	2,867時間	339人	8.46時間	
7月	3,011時間	339人	8.88時間	
8月	3,124時間	338人	9.24時間	
9月	3,394時間	338人	10.04時間	1人
10月	6,215時間	337人	18.44時間	
11月	3,176時間	337人	9.42時間	
12月	2,884時間	337人	8.56時間	
1月	3,049時間	337人	9.05時間	
2月	2,327時間	337人	6.91時間	
3月	2,198時間	336人	6.54時間	
年度計	38,345時間	4,052人	9.46時間	1人

※ 管理職員の時間外勤務時間は集計できないため、管理職員外の職員のみ分析対象とする。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合並びに各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

級		管理職以外				管理職			
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
標準的な職		主事級	副主任級	主任級	主査級	副課長級	課長級	次長級	局長級
元年度	職員数	78人	38人	60人	161人	63人	23人	8人	1人
	うち女性	1人	1人	5人	10人	3人	0人	0人	0人
	女性割合 (%)	1.28	2.63	8.33	6.21	4.76	0.00	0.00	0.00
2年度	職員数	76人	38人	60人	161人	64人	22人	8人	1人
	うち女性	2人	1人	4人	11人	3人	0人	0人	0人
	女性割合 (%)	2.63	2.63	6.67	6.83	4.69	0.00	0.00	0.00
伸び率 (%)		105.47	0.00	△19.93	9.98	△1.47	0.00	0.00	0.00

- (5) 女性職員であって出産した者の数に対する当該女性職員であって育児休業をした者の数の割合及び男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって育児休業をした者の数の割合並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

(令和元年度)

女 性		男 性	
出産した女性職員数	1 人	配偶者が出産した男性職員数	22 人
うち育児休業を取得した職員数	1 人	うち育児休業を取得した職員数	0 人
割合	100%	割合	0%

- (6) 男性職員であって配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であって配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した者の数の割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

(令和元年度)

	出産補助休暇（3日）	育児参加休暇（5日）
取得者数及び割合	22 人/22 人（100%）	5 人/22 人（22.73%）
合計取得日数	64 日/66 日	15 日/110 日

- (7) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

- ① 消防長によるハラスメント防止宣言及びその周知を実施した。
- ② ハラスメント防止に関する訓令等の整備及び周知を実施した。
- ③ ハラスメントの相談等を受け付ける相談窓口を設置した。
- ④ ハラスメント撲滅のための職員研修を実施した。

2 選択項目による状況把握

(1) 職員に占める女性職員の割合

(令和2年10月1日現在)

職員数	男性職員数	女性職員数	女性職員の割合
433 人	411 人	22 人	5.08%

(2) 職員の年次有給休暇等の取得日数の状況

	全体	日勤者	隔日勤務者
令和元年	11.3 日	9.8 日	11.7 日
平成30年	12.2 日	9.8 日	12.8 日
平成29年	13.5 日	11.6 日	14.1 日
平成28年	13.2 日	10.6 日	14.0 日
平成27年	13.3 日	11.4 日	13.8 日
平均	12.7 日	10.6 日	13.3 日

Ⅲ. 数値目標

分析結果を踏まえ、次の数値目標を設定する。

	目標	数値
1	管理職の女性割合	5.2%以上（5名以上）
2	総職員数に対する女性職員の割合	5.5%以上（24名以上）
3	女性の育児休業の取得率	100%
4	男性の育児休業の取得率	10%以上
5	出産補助休暇の取得率	100%
6	男性の育児参加休暇の取得率	100%
7	年次有給休暇の平均取得日数	15日以上

IV. 取組

上記の数値目標を達成するため、次の取組を実施する。

1 子育てに対する理解と共感を深めるために

推進項目 1	子育てに関する休暇制度等について情報提供します。
取組内容	◎母性保護、育児休業、休暇等の各種制度の周知

推進項目 2	子育てに対する職員の意識向上に努めます。
取組内容	◎子育て等に関する啓発資料の作成、配布

2 子育てしやすい職場環境の整備のために

推進項目 3	妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。
取組内容	◎妊娠中の職員の業務分担の見直し ◎妊娠中の職員の休暇取得支援

推進項目 4	父親となる職員が家族と過ごす時間を大切にします。
取組内容	◎男性の育児参加に関する休暇制度の周知

推進項目 5	育児休業を取得しやすい職場環境を整備します。
取組内容	◎育児休業等の制度周知 ◎育児休業等を取得しやすい人事体制の研究

推進項目 6	男性職員が育児休業等を取得できる職場環境を整備します。
取組内容	◎男性職員の育児休業等の取得支援

推進項目 7	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。
取組内容	◎育児休業中の職員への情報提供 ◎育児休業中の職員の能力開発 ◎復職した職員に対するOJT等の実施 ◎復職した職員に対する配慮

推進項目 8	育児などの状況に応じた人事上の配慮に努めます。
取組内容	◎育児などの状況に応じた人事上の配慮

3 仕事と生活の調和を推進するために

推進項目 9	時間外勤務を縮減し、職員の負担の軽減に努めます。
取組内容	◎ノー残業デーの実施 ◎「5（GO）ホームデー」の実施 ◎業務の効率化 ◎勤務時間管理の徹底

推進項目 10	年次有給休暇等の取得を促進します。
取組内容	◎計画的な休暇取得の促進 ◎連続休暇の取得促進

推進項目 11	子育て休暇の取得を促進します。
取組内容	◎子育て休暇等の制度周知

4 子ども・子育てに関する視点を広げるために

推進項目 12	子ども・子育てに関する支援を広げます。
取組内容	◎子ども・子育てに関する地域活動への参加支援

5 女性のキャリア支援

推進項目 13	女性のキャリア支援を促進します。
取組内容	◎女性のキャリア開発を目的とした研修の実施 ◎女性活躍推進の理解を深める研修等の実施

6 働きやすい職場環境の整備

推進項目 14	ハラスメント撲滅を推進し、働きやすい職場環境を整備します。
取組内容	◎計画的なハラスメント研修等の実施 ◎ハラスメント相談窓口周知