

埼玉県央広域事務組合

特定事業主行動計画

(後期行動計画：令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

埼玉県央広域事務組合

# 目 次

## I はじめに

## II 第1章 計画の目的及び期間

1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1

## III 第2章 具体的内容

1 女性職員の採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	2
2 妊娠中及び出産後における配慮	2
3 出生、子育てに係る休暇の取得促進	3
4 育児休業等を取得しやすい環境整備等	3
5 休暇取得の促進	4
6 時間外勤務の縮減	5
7 その他の取組	6

## IV おわりに

## はじめに

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。)が制定され、次世代法では、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が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取り組むことが位置付けられました。

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月に制定されました。

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たち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。

こうしたことから、当組合では、次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画として、「埼玉県央広域事務組合特定事業主行動計画(前期行動計画：平成28年度～令和2年度)を策定し推進してきたところですが、令和3年4月より新たに5年間の計画(後期行動計画：令和3年度～令和7年度)を作成し、更なる取り組みの充実を図ります。

後期行動計画においては、仕事と子育ての両立に加えて、パワー・ハラスメント防止措置の義務化が示された改正後の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(昭和41年法律第132号。以下「改正労働施策総合推進法」という。)等を踏まえ、すべての職員が仕事に対する責任と誇りを持ち、やりがいや充実感を感じながら働くことのできる職場環境の整備を推進します。

また、すべての職員がこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、次世代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、個性と能力を職場内で十分に発揮できるよう行動計画の浸透を図ります。

令和3年4月

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

# 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

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

## 3 計画の推進体制

- (1) 埼玉県央広域事務組合特定事業主行動計画(以下「計画」という。)の内容を所属長をはじめとする職員に対し文書等により周知するとともに、次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する研修についての情報提供等を行う。
- (2) 本計画の実施状況・数値目標の達成状況について、ホームページ等を活用して、その取り組みや実績を公表するとともに、その後の対策や計画の見直しを行う。

## 第2章 具体的内容（取組内容・数値目標・実施時期）

### 1 女性職員の採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

#### (1) 女性職員の採用

説明会、ホームページ等を活用し、女性職員の活躍状況の紹介や募集について情報を発信する。

#### (2) 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用

ア 出産、子育て等、女性職員の個々の事情に応じて、柔軟な人事運用を行う。

イ 各役職段階における人材の確保を念頭においた人材育成を行う。

#### (3) 女性職員のキャリア形成の支援・登用

ア 女性職員を対象とするキャリア形成のための研修(消防大学校、北足立北部共同研修会等)への派遣等を積極的に行う。

イ 男女共同参画社会の実現に向け、女性職員が多様な経験を積むとともに、より一層の能力を発揮できるよう積極的な登用に努める。

**【目標】 令和7年度末までに、消防本部の女性職員の割合を5%以上とする。**

目標項目	平成28年度 (当初)	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度 (実績)	令和7年度 (目標)
消防本部の 女性職員の 割合	3.9%	4.2%	4.5%	4.8%	4.8% (5.1%)	5%以上

( ) R2.4.1現在

**【目標】 令和7年度末までに、管理職（消防司令以上）に占める女性職員の割合を2%以上とする。**

※平成28年度から令和2年度までの間、女性職員の管理職（消防司令以上）は在籍していない。

### 2 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周知を行うとともに、子育てをする職員に対し、制度に関する個別相談や質問に対応する。

- (2) 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、健康管理及び安全への配慮から必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- (3) 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。

### 3 出生、子育てに係る休暇の取得促進

- (1) 配偶者等の出産時における職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について、周知徹底を図る。
- (2) 所属長は、職員が配偶者等の出産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ものとする。
- ・ 配偶者等の出産休暇 2日  
(配偶者等の出産に伴い入退院の付き添い等のための休暇)
  - ・ 子の養育休暇(育児参加休暇) 5日  
(配偶者等の産前産後の期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休暇)

**【目標】 令和7年度末までに、配偶者等の出産休暇の取得率を100%に、子の養育休暇の取得率を30%以上とする。**

目標項目	平成28年度 (当初)	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度 (実績)	令和7年度 (目標)
配偶者等の出産 休暇の取得率	88.2%	100%	100%	100%	94.4%	100%
子の養育休暇の 取得率	0%	15.8%	0%	6.7%	22.2%	30%以上

### 4 育児休業等を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、部分休業等の周知
- ア 育児休業等の制度について、制度の周知徹底を図る。
  - イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
  - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続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の醸成

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、参考例を紹介するなど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、所属長は業務分担の見直しを行うものとする。

ウ 出産を控える配偶者のいる職員について、育児休業、配偶者の出産休暇、子の養育休暇の積極的な活用促進を図る。

(3) 育児休業等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) 育児休業等に伴う代替職員の活用

人員配置等では育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、再任用職員の活用を含め、適切な代替職員の確保に努める。

**【目標】 育児休業の取得率については、女性職員については 100%維持し、男性職員については 10%以上の維持を目標とする。**

目標項目	平成28年度 (当初)	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度 (実績)	令和7年度 (目標)
育児休業の取得率 (女性職員)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育児休業の取得率 (男性職員)	0%	5%	0%	0%	11.1%	10%以上

## 5 休暇取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得促進

ア 職員が年間の年次有給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、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得について指導する。

ウ 子どもの予防接種や授業参観等の保育・学校行事に係る年次有給休暇の取得促進を図る。

エ 年次有給休暇の取得推進月間を設け、取得促進を図る。

オ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、業務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、年次有給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促進

小学校就学の始期に達するまでの子どもが負傷等した場合に、当該子の看護のため、5日の範囲内で子の看護休暇が取得できることから、当該休暇の取得促進に努める。

**【目標】 令和7年末までに、全職員の年次有給休暇の取得日数を10日以上とする。**

目標項目	平成28年 (当初)	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年 (実績)	令和7年 (目標)
年次有給休暇 10日以上取得率	41.7%	57.6%	74.5%	76.1%	91.8%	100%

※退職者、新採用職員及び育児休業職員を除く

## 6 時間外勤務の縮減

### (1) 一斉定時退庁日(ノー残業デイ)等を実施する。

ア 定時退庁日(毎週水曜日)には、庁内放送等によるノー残業デイの通知を行い、定時退庁の徹底を図る。

イ 所属長は、職員に対し定時退庁を促すとともに、勤務時間外の会議や打合せを控えるなど職員が定時退庁しやすい環境づくりに努める。

ウ 定時退庁ができない職員が多い所属の所属長に対して、ヒアリングを行い、定時退庁の徹底を図る。

### (2) 業務の効率化や時間外勤務の縮減を図る。

ア 所属長を中心に業務の見直しを行い、職員一人ひとりが業務処理スケジュールを作成するなど効率的な事務の遂行に努める。

イ 定例的・恒常的な業務に係る事務処理については、マニュアルの作成等により業務の効率化を図る。

ウ 時間外勤務が多い部署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、時間外勤務縮減の対応に努める。

(3) 時間外勤務上限時間の厳守

職員の時間外勤務時間数の上限は、原則として月45時間、年360時間(他律的業務指定の場合は月100時間、年720時間)であることから、時間外勤務が多い所属の所属長は、業務の効率化や業務分担の見直し等を実施し、時間外勤務の影響による職員の健康被害防止対策を講じるものとする。

(4) その他

労働安全衛生法及び同規則に基づき、時間外勤務が月100時間以上の職員及び2～6箇月平均で80時間を超える職員に対し、通知の発出や産業医による面接等の健康確保措置を講じる。

## 7 その他の取組

- (1) 男女雇用機会均等法や令和2年6月1日に施行された改正労働施策総合推進法、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)等に基づく必要な措置として、職員がその能力を十分に発揮できるような環境を確保するため、様々なハラスメントの防止及び排除に関し、ハラスメント研修を実施するとともに、相談体制の充実を図る。
- (2) 啓発資料の配布や研修等を通じて男女共同参画の推進に努める。

## おわりに

この計画を実効性のあるものとするためには、子育てを担う職員や女性職員だけでなく、すべての職員がこの計画の目的を理解し、職員一人ひとりが計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

また、各所属においては、職員の能力を最大値に発揮できる働きやすい職場環境づくりが重要であり、そうした職場環境の中で仕事に取り組むことは住民サービスの向上にもつながると考えます。職場全体で計画の浸透を図り、働きやすい職場づくりに取り組んでいきましょう。