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：令和８年度～令和 12 年度）

令和８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
4 現状と課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

Ⅲ 第２章 具体的内容
1 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係 ・・・・・5
2 妊娠中及び出産後における配慮 ・・・・・・・・・・・・・・・5
3 出生子育てに係る休暇の取得促進 ・・・・・・・・・・・・・・6
4 育児休業等を取得しやすい環境整備等 ・・・・・・・・・・・・6
5 時間外勤務の縮減 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
6 休暇取得の促進 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
7 その他の取組 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

Ⅳ おわりに

別紙１「職員の子育て支援の手引」
別紙２「仕事と介護の両立支援の手引」

はじめに

当組合では、これまで次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）及び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」）に基づき、仕事と家庭生活の両立支援や、女性職員の能力発揮を促進するための特定事業主行動計画を策定し、計画的な取組を進めてきました。これらの取組により、職員一人ひとりが働きやすい職場環境づくりが着実に前進してきたところです。

近年は、働き方改革の推進や多様性を尊重する社会的機運の高まりを受け、育児・介護と仕事の両立支援のみならず、性別にかかわらない活躍の促進、ハラスメント防止、ICT 活用による業務効率化など、庁内の環境整備をさらに進めていくことが求められています。

これらの取組は相互に密接に関連しており、個別に推進するのではなく、一体的・横断的に取り組むことで、より実効性の高い施策の展開が可能となります。また、「埼玉県央広域事務組合特定事業主行動計画」（以下、「本計画」という）は、職員一人ひとりの多様な事情や特性に配慮し、働きやすい職場環境を整備することを目的としています。

育児や介護に配慮した人事配置や相談体制の充実、職場の理解促進といった取組は、対象となる職員を限定するものではなく、組織全体の働き方の質を高めるものです。

これまでの成果と課題を踏まえつつ、育児休業等の取得促進、女性職員の活躍推進など、数値目標を定め、本計画の下で、次世代育成、女性活躍の取組を推進し、すべての職員が互いに支え合いながら、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指します。

令和 ８ 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

⑴　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。

⑵　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８年度から令和１２年度までの５年間とし、必要に応じて見直しを行います

３ 計画の推進体制

⑴　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全職員が知り得るよう文書等により周知するとともに、次世代法及び女性活躍推進法に関する研修についての情報提供をしていきます。

⑵　本計画の実施状況並びに数値目標について、ホームページ等を活用して年間１回程度、その取り組みや実績を公表するとともに、その結果を踏まえて課題の検討や計画の見直しを行います。

４　現状と課題

前計画（後期計画期間：令和３年度～令和７年度）の数値目標に対する達成状況は次のとおりです。

⑴　女性職員の採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

【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	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
消防本部の女性職員の割合	3.9%	3.9%	4.2%	4.5%	4.9%	4.5%	4.5%	4.6%	4.5%	4.5%	5%以上

【結果】未達成

継続して女性職員の採用を進めたことで令和２年度まで増加傾向が続きましたが、退職等もあり令和３年度以降は横ばいとなっており、目標値である ５％は達成できていない状況です。

【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。

目標項目	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
管理職に占める女性職員の割合	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1.3%	2%以上

【結果】未達成

令和６年度までは女性管理職員はおらず、令和７年度に１名を消防司令（課長補佐級）へ登用しましたが、目標値である２％は達成できていない状況です。

⑵　出生、子育てに係る休暇取得の推進

【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	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
配偶者等の出産休暇の取得率	88.2%	100%	100%	100%	94%	88.8%	81.3%	89.5%	100%	85.7%	100%
子の養育休暇の取得率	0.0%	15.8%	0.0%	6.7%	22.0%	27.2%	50.0%	10.5%	29.4%	19.0%	30%

【結果】未達成

配偶者の出産休暇は、目標値を超えている年度もありましたが令和７年度末時点では目標値の 100％を達成できていない状況です。子の養育休暇の取得率も目標値を超えている年度もありましたが、令和７年度末時点では目標値の 30％を達成できていない状況です。

⑶　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）

【目標】育児休業の取得率について、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	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
育児休業の取得率（女性職員）	100%	100%	100%	100%	100%	100%	―	100%	―	―	100%
育児休業の取得率（男性職員）	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	11.1%	5.5%	25%	47.4%	64.7%	81.0%	10%以上

【結果】達成

女性職員の育児休業取得率は全計画期間において 100％を維持しています。男性職員の育児休業取得率については、後期計画期間において取得率が年々上昇し、令和４年度以降目標値の 10％以上を超え 25％となり、令和７年度には 81.0％となりました。

⑷　休暇取得の促進

【目標】令和７年度末までに、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	前期計画期間					後期計画期間					目標値
	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
年次有給休暇 10 日以上の取得率	41.7%	57.6%	74.5%	76.1%	91.8%	88.0%	82.4%	96.0%	92.4%	76.7%	10 日以上

【結果】未達成

年次有給休暇の 10 日以上の取得割合は、年々取得者の割合が増加傾向にあり後期行動計画では、最大で 90%を超えていましたが令和７年度末時点では若干減少し、目標を達成できていない状況です。

第２章 具体的内容（取組内容・数値目標・実施時期）

１　女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

⑴　女性職員の採用

説明会、ホームページ及びSNS等を活用し、女性職員の活躍状況の紹介や募集について積極的な発信をしていく。

⑵　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　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。

⑶ 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会の実施や外部研修（消防大学校、人づくり広域連合等）への派遣を積極的に行う。

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、より一層そ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12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】令和12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。

【目標】令和12年度末までの、採用者に占める女性の割合を10%以上とする。

２　妊娠中及び出産後における配慮

⑴　消防総務課は、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や出産費用の給付等の経済的支援措置を掲載した「職員の子育て支援の手引」について電子掲示板及び各種階層別研修により周知を行うとともに、子育てをする職員に対し、子育て支援制度に関する個別相談や質問に対応する。

⑵　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。

⑶　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、本人の希望に応じて、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

⑴　所属長は、職員の配偶者の妊娠を把握したら「育児に関する休暇等取得意向確認シート」を使用し、対象職員への制度案内及び休暇等の取得意向を確認するために面談を行うこととする。

⑵　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勤務しないことが相当であると認められる場合）

・子の養育休暇（育児参加休暇）　５日
（配偶者等の出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）前の日から当該出産の１年後の期間において、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 12 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。

４　育児休業等を取得しやすい（女性が継続勤務しやすい）環境整備等

⑴　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、所属長は当該部署において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、各種両立支援制度（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。

⑵　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　所属長及び消防総務課は、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。

⑶　育児休業等に伴う代替職員の活用

育児休業中の職員が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、適切に対応できるよう人事配置をする。

⑷　介護離職等を防ぐための環境整備

ア　消防総務課は「仕事と介護の両立支援の手引」について、電子掲示板等により周知を行うとともに、介護制度に関する個別相談や質問に対応する。

イ　所属長は職員から申出があった場合に「介護に関する休暇等取得意向確認シート」を使用し、対象職員への制度案内及び介護休暇等の取得意向を確認するための面談を行う。

ウ　所属長は、必要に応じて、当該部署において業務分担の見直しを行うとともに、介護休暇中の職員及び職場復帰した職員に対し、円滑な職場復帰を支援する。

⑸　不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

不妊治療に関する意識啓発を通じ不妊治療休暇の周知や、働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

【目標】育児休業の取得割合について、女性職員は100%を維持し、男性職員も100%とする。

5　時間外勤務の縮減

⑴　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ついて、制度の周知徹底を図る。

⑵　一斉定時退庁日（ノー残業デイ）等を実施

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周知を行い、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部署の所属長に対して、ヒアリングを行い、要因を把握し解決に努める。

⑶　ICT 技術等の活用により働き方改革を推進

ア　所属長を中心に業務の見直しを行い、AI・RPA を活用した定型業務の効率化を推進する。

イ　会議や研修等に関する資料については、モバイルパソコンを活用することにより、資料印刷や製本に係る負担の軽減と業務の効率化を図る。

ウ　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。

エ　消防総務課は、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。

6　休暇取得の促進

⑴　年次有給休暇の取得促進

ア　職員は、年次有給休暇の計画的な取得を図る。

イ　所属長は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、平等かつ計画的な取得について指導する。

ウ　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。

⑵　連続休暇等の取得促進

ア　ゴールデンウイ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　ゴールデンウイークやお盆期間における公式会議の開催を避ける。

⑶　子の看護等休暇の取得促進

中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護等（予防接種や学校行事への参加）の場合に、５日の範囲内で子の看護等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 12 年度末までに、年次有給休暇の取得日数を 12 日以上とする。

7　その他の取組

⑴　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。

⑵　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、すべての職員が本計画の目的を理解し、職員一人ひとりが本計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

また、各職場においては、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市民サービスの向上にもつながると考えます。

次世代育成、女性活躍推進に資する取組であれば、本計画に明記されているかを問わず積極的に実践し、働きやすい職場づくりに取り組んでいきましょう。