

次 世 代 育 成 支 援 法 及 び  
女 性 活 躍 推 進 法 に 基 づ く  
佐 倉 市 八 街 市 酒 々 井 町 消 防 組 合  
特 定 事 業 主 行 動 計 画

佐倉市八街市酒々井町消防組合

令和6年2月

## 1 計画策定の目的（はじめに）

急速な少子化の進展を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年に策定されました。佐倉市八街市酒々井町消防組合においても、一事業主として職員の仕事と子育ての両立の推進を図るため、「佐倉市八街市酒々井町消防組合次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を平成23年4月に策定し、見直しを行いながら、第2次、第3次計画の策定をしてきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子化の進展、国民の需要の多様化、社会経済情勢の変化に対応できる社会の実現を目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年に制定されました。佐倉市八街市酒々井町消防組合職員がキャリアを着実に重ねながら、性別を問わず、誰もが持てる力を発揮できる組織体制の構築のため、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を平成28年4月に策定し、見直しを行いながら、第2次計画の策定をしてきました。

これまでは2つの計画を別々に策定しておりましたが、共通する部分が多いことから、一体として策定することとしました。

本計画を道しるべとして、職員の誰もが持てる力を発揮できる組織を目指して、様々な取り組みを行って参ります。

令和6年2月

佐倉市八街市酒々井町消防組合管理者

## 2 本計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）に基づき、佐倉市八街市酒々井町消防組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

## 3 計画の期間

本計画は、令和6年2月1日から令和8年3月31日までを計画期間とします。なお、計画期間中であっても、進捗状況や社会情勢の変化に応じて、必要な見直しを行っていきます。

## 4 佐倉市八街市酒々井町消防組合の現状と課題

本計画の策定にあたり、現状の把握・分析を行いました。その結果、次の項目について課題と捉えました。

### (1) 消防吏員採用数及び管理職に占める女性割合

佐倉市八街市酒々井町消防組合（以下「消防組合」という。）では、前回計画策定時の2.69%（平成27年度）であった女性消防吏員の占める割合について、インターンシップ等の開催により、令和5年度当初時点で3.56%まで引き上げました。しかしながら、令和8年度当初までに女性消防吏員の占める割合を5%まで引き上げることを鑑みると、継続的な取り組みが必要と考えられます。学校訪問、就職説明会等で広報活動を実施し女性志願者数の増加に繋げることで、目標達成を目指していきます。

また、現在の女性消防吏員の管理職に占める女性割合については、階級別職員構成により、管理職に到達するには一定の時間が必要であり、具体的な数値を示すことは困難であることから、将来的に配置することで努力目標とします。

### (2) 時間外勤務時間

消防組合では、以前から時間外勤務時間の縮減に取り組んでおり、職員

1人あたりの平均時間外勤務時間は大きく課題となる水準ではありませんが、所属ごとや職員ごとに見ると偏りがある状況です。そのため、引き続き時間外勤務時間を削減していくことに加え、時間外勤務時間の平準化を課題と捉え、取り組みを進めていきます。

(3) 年次有給休暇

消防組合では、以前から年次有給休暇の積極的な取得を奨励しており、職員1人当たり年間平均取得日数は12.7日（令和4年度）となっております。働き方改革によって、民間企業は年間5日以上の取得が義務化されたことに伴い、消防組合においても年間5日以上の取得を促しているところですが、5日を下回る職員がいる状況です。そのため、引き続き積極的な取得を奨励していくことに加え、全職員が5日以上の取得ができるよう取り組みを進めていきます。

(4) 男性職員の育児休業取得率

消防組合の男性職員における育児休業取得実績は少なく、取得が進んでいるとは言えない状況です。職員の子育て支援と女性職員の活躍を推進するうえで、男性の育児参加は重要度の高い取り組みであり、また、国全体で取り組んでいる指標でもあります。以上のことから、消防組合においても積極的に取り組むべき課題と捉え、数値目標を設定します。

(5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

配偶者の産前産後期間中といった、特にサポートが必要である時期における休暇取得についても、「(4) 男性職員の育児休業取得率」と同じ理由で重要度の高い取り組みです。消防組合ではこれまで取り組みを行っていませんでしたが、積極的に取り組むべき課題と捉え、数値目標を設定します。

※ 配偶者の産前産後休暇期間中に、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合

## 5 数値目標

「4 佐倉市八街市酒々井町消防組合の現状と課題」で課題と捉えた次の項目について、令和7年度までの数値目標を設定します。

項目	数値目標	現状
消防吏員数に占める女性割合	5% (令和8年度当初時点)	3.56% (令和5年4月1日時点)
男性職員の育児休業取得率	50%	0% (令和4年度)
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率	100%	60% (令和4年度)

## 6 目標を達成するための取組

目標達成のために、以下の取り組みを進めていきます。取り組みは、育児をしている職員や女性職員だけを対象としたものではありません。全ての職員の理解と協力を得ながら、全ての職員が生き生きと仕事ができる組織になることを目指して取り組んでいきます。

### (1) 固定的な性別役割分担意識に対する意識啓発

固定的な性別役割分担意識によって、男女の職務配分・職務内容に偏りが出ないように、職員に対する意識啓発を継続的に実施します。

職員が活躍するための能力向上を考えると、職場での職務行動に着目することが最も重要であると言われております。これまで乗り越えられなかった、または未経験の仕事割り当てられ、試行錯誤しながらそれを乗り越えていく経験を繰り返していくことで、一步また一步と少しずつ成長していくという実感は、誰もが自らの過去を振り返ってみて思い当たるところがあるはずです。

もし性別によって割り当てられる職務に偏りがあつたとすると、それを通じた成長にも性別による偏りが生じることになります。このような偏りが生じないように、職務を配分する立場の職員も、配分される立場の職員もお互いに同じ認識の上で適切な職務配分のもと仕事ができるよう、職員に対する意識啓発を継続的に実施します。

もちろん、女性と男性では身体的な特徴が異なりますので、それらを考慮することは必要なことですが、個々の成長に繋がるような「職務経験の密度」に偏りが出ないように気を付けなければなりません。例えば、上司が部下を思いやって、子育て中の女性職員に簡単な仕事を割り当てること

が、実は本人のためにならないことがあるということに注意しなければなりません。

## (2) 研修等の実施による意識啓発

ダイバーシティ（多様性）を大切にしたい職場にするため、研修等を実施し、意識改革を図ります。

ダイバーシティとは多様性と訳されます。男女という性別の違いだけでなく、年齢、価値観、学歴、未婚、家族構成や家族状況、ライフスタイルなど、属性の違う職員が一つの職場でチームを組んで仕事をします。このような異なる属性を持った職員がお互いの違いを尊重し、受容することが多様な発想を生み、さらに様々な属性の職員が意思決定に参加することで、最終的には住民サービスの向上へとつながることになります。そのような状態になった組織は、既に女性があたりまえに活躍している組織になっていると考えられます。その意味でダイバーシティの推進はこれからの職場運営には欠かせない要素となってきています。そのために、まずは職場の管理運営の責任者である、管理職に対し研修等を実施し、意識改革を図ります。

## (3) 女性職員が少ない部署への積極的な配置

職員がキャリアを積んでいくうえでは、多様な職務経験を積むことが重要です。家庭事情や業務内容などに配慮しつつ、多様な職務経験を積むことができる配置に努めます。

## (4) 時間外勤務の縮減

長時間労働を前提とした職場運営が女性職員活躍の障壁になることや、男性職員にとっても、育児や家事等の家庭生活への参画を阻害する要因になることから、時間外勤務の縮減に取り組みます。具体的には、以下の取り組みを進めていきます。

ア 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を制限する制度について周知を図ります。

イ 職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な業務遂行に努めます。

ウ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

毎週水曜日（交代制勤務に従事する職員にあっては、非番日に当たる週1日）のノー残業デーの実施徹底を図るため、所属長等は率先して定

時退庁に努め、また、巡回指導等を行うことにより、定時退庁を促します。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

総務課は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員を把握し、時間外勤務の多い所属等の所属長からのヒアリングを行った上で注意喚起を行います。

#### オ その他

産業医による保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制の充実化を図ります。

### (5) 休暇取得の促進

家族との時間、自分の時間を大切にし、心身ともにリフレッシュすることは、健康状態や職務能率の向上に繋がります。また、働き方改革によって積極的な取得が求められていることから以下の取り組みを進めていきます。

ア 所属等における年次有給休暇の計画的な取得促進により、職場及び職員の意識改革と年次有給休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

イ 所属長は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。

ウ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるような体制を整備します。

エ 週休日又は休日等と年次有給休暇を組み合わせ、連続休暇等の取得の促進を図ります。

オ 子どもの予防接種等の実施日や授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図ります。

カ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。

キ ゴールデンウィークやお盆期間における公式な会議等の自粛を行います。

ク 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 子育て支援に関する制度等の周知、拡大

消防組合では既に多くの制度が設けられていますが、その一方で周知が十分でない現状があります。利用率の向上を目指して制度の普及に努めるとともに、制度の拡大等について以下の取り組みを進めていきます。

ア 育児休業等に関する資料を各課、消防署及び出張所に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

ウ 研修会等において、育児休業等の制度説明を行います。

(7) ハラスメント防止

男性の育児参加や女性活躍への妨げとなる職場内での各種ハラスメントの防止に努め、啓発をします。また、マタニティブルーや産後うつ等の、妊娠・出産・育児により発生する心身の故障の予防、不安軽減を図ります。

(8) 男性職員における育児休業取得の促進

男性職員の育児休業取得率向上に向けて、休暇取得希望や出産後の働き方などの相談を受け、取得を促進する体制づくりを行います。

(9) 育児休業を取得しやすい雰囲気づくり

管理職や職員に対して定期的な啓発、取得状況の公表、育児休業を取得した男性職員の経験談を紹介するなどの取り組みを行い、男性職員も育児に関する休暇を取ることが当たり前の雰囲気づくりを進めるため以下の取り組みを進めていきます。

ア 育児休業、部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

(ア) 育児休業等体験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例等をまとめ、職員に情報提供を行います。

(イ) 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属等において業務分担の見直しを行います。

(ウ) 所属長会議等の場において、総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

イ 育児休業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、電子メール等を活用して最新の業務の状況を提供するとともに休業期間中の配付物等の送付を行います。



(イ) 復職時における職場内研修等を実施し、職場復帰しやすい環境を整備をします。

ウ 育児休業に伴う人事異動等

所属内の人員配置、事務分担の見直し等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、人事異動等により業務に支障のないよう努めます。

エ 育児休業等を取得した職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 育児休業等を取得した職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成を支援します。

(イ) 管理職等を対象とした育児休業等を取得した職員の活躍促進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。

(ウ) 管理職等を対象に女性の活躍促進と必要性を再認識する研修等を実施します。

(10) 育児休業を取得しやすい制度づくり

育児休業を取得したことによる昇給昇格、期末勤勉手当への影響や、部下の取得状況の人事評価反映など、男性職員の育児休業取得率向上のための制度について検討します。

(11) 配偶者の出産時における休暇取得の促進

男性職員が、配偶者の出産前後に休暇取得できる取り組みを行います。具体的には、配偶者の産前産後期間中に5日以上 of 休暇を取得できるよう、「(8) 男性職員における育児休業取得の促進」と併せた取り組みを行います。

(12) 育児休業を取得する職員の代替措置

職員が育児休業を取得しても業務に支障が出ないように、人事配置を考慮するとともに、代替職員の配置等、適正な人的措置に努めます。

(13) 育児休業中のフォローアップ

育児休業中の職員に対して、休業中の情報共有を図り、スムーズな職場復帰に資するようにします。

また、休業から復帰する職員の希望によって、人事担当、上司、本人、必要な場合には配偶者も交えて面談を行い、復帰後の働き方について共有します。

(14) 自己申告書を活用した配慮

人事異動にあたっては、自己申告書をもとに、可能な限り家庭の状況に応じた配慮を行います。また、要望を伝えやすい仕組みを作ることを検討します。

(15) 多様な勤務形態の検討

多様な勤務形態の整備について検討します。

(16) 管理職への支援

管理職が部下の両立支援、体調管理、業務分担、育成指導などを相談できる体制づくりについて検討します。

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく  
佐倉市八街市酒々井町特定事業主行動計画

担当：消防本部総務課総務係

発行：令和6年2月