

秩父広域市町村圏組合特定事業主行動計画

平成28年4月1日

秩父広域市町村圏組合管理者
秩父広域市町村圏組合議会議長
秩父広域市町村圏組合代表監査委員
秩父広域市町村圏組合公平委員会委員長
秩父消防本部消防長

I 総論

1 目的

秩父広域市町村圏組合における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、及び次世代育成支援対策推進法に基づき、秩父広域市町村圏組合管理者、秩父広域市町村圏組合議会議長、秩父広域市町村圏組合代表監査委員、秩父広域市町村圏組合公平委員会委員長、秩父消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

女性職員が、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする個性と能力を十分に発揮し、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な勤務環境整備を進めていくことを目的とし、また、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、併せて計画の見直しを行い、全ての職員が性別や子どもの有無に関わらず少子化を身近な問題として捉え、その理解と協力のもと、職場全体で仕事と子育てを両立させやすい勤務環境の整備を進めていくことを目的とします。

2 計画期間

本計画は平成28年4月1日から平成31年3月31日までの3年間とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び次世代育成支援法に基づく計画の取り組み

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、秩父広域市町村圏組合管理者、秩父広域市町村圏組合議会議長、秩父広域市町村圏組合代表監査委員、秩父広域市町村圏組合公平委員会委員長、秩父消防本部消防長において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく計画については、前計画の取り組みを基本的に引き継ぐこととし、計画を推進するため、各所属長はこの計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

職場において、当事者職員や人事担当課のみならず、職員みんながそれぞれの立場で自分自身の問題であると認識し、本計画に掲げられた事項についてそれぞれの役割を理解し、その実施に努めることとします。

Ⅱ 具体的な内容

1 採用した職員に占める女性職員の割合（平成28年度採用）

採用者数 6人 うち女性職員1人 16.7%

当組合の平成27年度職員199人のうち女性職員は9人で、女性職員の占める割合は4.5%となっています。

そのうち事務局職員は33人で、うち女性職員は6人、18.1%となっており、消防職員は166人で、うち女性職員は3人、1.8%となっています。

【目標及び達成時期】

平成30年度までに、女性職員の採用割合を全体で25%とすることを目標とします。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

離職率（定義：過去5年間における新規採用職員の離職率）

過去5年間の離職者数 ÷ 現在の在籍者数 × 100

事務局

男性職員 0人 ÷ 5人 × 100 = 0%

女性職員 0人 ÷ 1人 × 100 = 0%

消防

男性職員 0人 ÷ 41人 × 100 = 0%

女性職員 0人 ÷ 1人 × 100 = 0%

離職率については男女差は無く、ともに0%となっています。

【目標及び達成時期】

平成30年度まで、離職率0%が継続することを目標とします。

3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度 時間外勤務時間数 実績(時間外勤務手当支給対象者) ※ 各月は職員の平均(単位:時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	(年平均 一月あたり)
事務局職員(11人)	1.9	0.6	1.7	1.2	0	0.1	2.3	0.6	1.1	1.8	1.1	2.3	1.2
消防職員(121人)	3.7	1.9	1.8	2.6	1.4	2.0	2.7	1.8	2.3	1.9	1.8	5.6	2.5
全職員(132人)	3.5	1.9	1.8	2.5	1.3	1.8	2.7	1.7	2.2	1.9	1.8	5.3	2.4

超過勤務時間は一人当たり月平均2.4時間となっています。

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となるとともに、職員の健康管理上問題があるといえます。

そこで、毎週水曜日・金曜日のノー残業デーの徹底について、各所属長及び職員に意識啓発を行います。

また、各所属長は率先して退庁するとともに、勤務時間外の会議等を控えるなど、職員が退庁しやすい環境づくりに努めることとします。

事務事業についても、職員は簡素・合理化に努め、徹底した効率化を図ることとします。

子育てをする職員が、子の出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成するとともに、子育てをする職員をはじめ、全職員を対象に次のような年次有給休暇の取得を促進します。

- (1) 土曜日・日曜日と月曜日・金曜日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の推進や、国民の休日や夏季休暇と組み合わせて年次休暇を取得することを推進し、連続休暇等の取得を促進します。
- (2) 家族の誕生日、記念日等における年次有給休暇の取得を促進します。
- (3) 入学式、卒業式、授業参観、運動会、PTA活動等の学校行事又は予防接種実施日における年次有給休暇の取得促進をします。
- (4) ゴールデン・ウィークやシルバー・ウィークにおける公式会議の開催は控えることとします。

【目標及び達成時期】

毎週水曜日・金曜日のノー残業デーの継続(随時)

1人当たり年次有給休暇取得日数:13日(平成30年度まで)

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

総職員数	199人		
課長相当職以上の職員数	31人	15.5%	
うち女性職員	0人	0%	

課長相当職以上の職員に占める女性職員は0人となっています。

【目標及び達成時期】

平成30年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成27年度実績の0%から5%まで引き上げることを目標とします。

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

H27実績 各役職段階

	全体	女性	割合
局長・次長相当職	7人	0人	0%
課長相当職	24人	0人	0%
課長補佐相当職	27人	2人	7.40%
係長相当職	42人	3人	7.14%
計	100人	5人	5.00%

総職員数	199人		
係長相当職以上の職員数	100人	50.2%	
うち女性職員	5人	5.0%	

【目標及び達成時期】

平成30年度までに、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を平成27年度実績の5%より引き上げ8%にすることを目標とします。

6 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇の諸制度について周知徹底を図ります。

埼玉県市町村職員共済組合からの出産費用の給付等の支援措置について周知徹底を図ります。

【取組内容及び時期】

本行動計画の周知（随時）

制度の理解を深めるための職員研修の実施（適宜）

7 男女別の育児休業取得率及び平均取得率

平成26年度実績

・事務局

育休取得率

男性職員

育児休業取得者数÷配偶者が出産した男性職員数×100

$$0 \div 0 \times 100 = 0\%$$

女性職員

育児休業取得者数÷出産した職員数×100

$$1 \div 1 \times 100 = 100\%$$

育休取得期間（申請期間）

女性職員 351日

・消防

育休取得率

男性職員

育児休業取得者数÷配偶者が出産した男性職員数×100

$$0 \div 8 \times 100 = 0\%$$

女性職員

育児休業取得者数÷出産した職員数×100

$$0 \div 0 \times 100 = 0\%$$

育休取得期間 なし

女性職員の育児休業取得率は現在100%となっていますが、これと比較して男性職員の育児休業取得率は未だ皆無となっています。男性職員が育児休業を取得するよう促進を図ります。

【目標及び達成時期】

平成30年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にすることを目標とします。

8 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率

・事務局

配偶者出産休暇取得者数÷配偶者が出産した男性職員×100

$$1 \div 1 \times 100 = 100\%$$

平均取得日数 1日

・消防

配偶者出産休暇取得者数÷配偶者が出産した男性職員×100

$$6 \div 8 \times 100 = 75\%$$

平均取得日数 2.25日

出産時の配偶者を支援するとともに男性職員が子の誕生という喜びを共有するための「出産補助休暇」について、また、配偶者の産前産後期間中に男性職員が積極的に子育て参加するための「子の養育休暇」について、その取得を促進します。

【目標及び達成時期】

平成30年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率育児休業を取得する男性職員の割合を90%以上にすることを目標とします。

9 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

「職場で協力・みんなで子育て」を合言葉に、育児休業や部分休業など取得しやすい職場環境の整備に努め、定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知徹底することにより、職場の意識改革を行います。

研修等の機会を捉え、男性職員へ育児休業制度等の制度説明を積極的に行います。

【取組内容及び時期】

ワークライフバランスの意識啓発（適宜）

10 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

育児休業中の職員に対し、必要に応じて業務の状況などを知らせるとともに、職場へ復帰する前には面談をし、職場の状況や復帰後の仕事について話し合うこととします。

育児休業から職場復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかることもあれば、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立の最も重要な時期であることから、職場復帰後に面談を行い、業務分

担などについて良く話し合い、職場全体でサポートできる体制を作ります。

【取組内容及び時期】

職場復帰職員に対しサポート体制を作る（適宜）