

第三期 秩父広域市町村圏組合特定事業主行動計画

令和4年4月1日

秩父広域市町村圏組合管理者
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、秩父消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

人口減少社会の中で、持続的な成長を実現していくためには、最大の潜在力である女性の力が不可欠であることから、職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮するとともに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、更には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。

本計画は、平成27年8月に制定された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き、平成28年4月1日から平成31年3月31日までを第一期計画期間、平成31年4月1日から令和4年3月31日を第二計画期間として策定したもので、このたび第二期の計画期間満了にともない、第三期となる計画の更新をするものです。

2 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

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、職員一人ひとり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29年度から令和3年度採用実績)

採用者数 34人 うち女性職員 7人 20.6%

なお、当組合の令和3年度職員254人のうち女性職員は16人で、女性職員の占める割合は約6.3%となっています。

【内訳】

	職員数	女性職員数	女性職員の占める割合
事務局	32人	8人	25.0%
消防	178人	6人	3.4%
水道局	44人	2人	4.5%
全体	254人	16人	6.3%

◎ 平成29年度から令和3年度の女性採用割合は、20.6%となっております。今後も男女のバランスを考慮しながら優秀な職員を採用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 (離職率の男女差異 平成29年度から令和3年度採用実績)

離職率定義：過去5年間における新規採用職員の離職率

新規採用職員離職率の男女の差異

	男性/女性	過去5年間の離職者数 (A)	現在の在籍者数 (B)	離職率 (A÷B×100)
事務局	男性	1人	2人	50%
	女性	1人	1人	100%

消 防	男 性	0 人	1 8 人	0 %
	女 性	0 人	2 人	0 %
水道局	男 性	0 人	6 人	0 %
	女 性	0 人	3 人	0 %
全 体	男 性	1 人	2 6 人	3 . 8 %
	女 性	1 人	6 人	1 6 . 6 %

◎ 令和 7 年度まで、離職者を 0 人とすることを目標とします。

3 ハラスメント対策の措置

職場におけるハラスメントは、職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、職員が能力を十分に発揮することの妨げにもなるものです。また、組合にとっても職場秩序の乱れや職務の円滑な遂行への阻害につながり、事務事業の効率的な運営に重大な支障をきたすことにもなりかねない行為であるため、令和 3 年 6 月に「秩父広域市町村圏組合職員のハラスメント防止等に関する指針」を定めました。

◎ 指針及び相談窓口について定期的に周知し、ハラスメント行為の防止に努めることを目標とします。

4 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和 2 年度実績）

時間外勤務時間数 (単位：時間)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月	一月あたり平均
事務局職員 (18人)	13.9	7.3	10.3	11.4	6.7	5.3	8.0	6.8	6.0	6.7	9.7	14.9	8.9
消防職員 (136人)	2.7	4.5	3.4	4.4	4.4	5.1	4.8	4.8	10.6	4.6	5.8	5.8	5.1
水道局職員 (28人)	18.0	11.8	13.5	10.5	22.3	11.8	11.6	8.4	8.0	9.8	13.3	11.1	12.5
全職員 (182人)	6.2	5.9	5.7	6.0	7.4	6.2	6.1	5.5	9.8	5.6	7.3	7.5	6.6

※対象者：時間外勤務手当支給者

超過勤務時間は一人当たり月平均 6 . 6 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ることで年次休暇を取得することや、国民の休日や夏季休暇と組み合わせることで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。

- ◎ 毎週水曜日・金曜日のノー残業デーの継続（随時）
- ◎ 1人当たり月平均時間外勤務時間：5時間（令和4年度）

5 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和3年度実績）

総職員数 254人
 課長相当職以上の職員数 45人 17.7%
 うち女性職員 2人 4.4%（事務局2名）

- ◎ 令和3年度の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、4.4%となっております。
 今後も引続き意欲と能力のある女性職員を管理的地位にある職への登用に努めます。

6 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和3年度実績）

	全 体	女 性	割 合
局長・次長相当職	13人	0人	0%
課長相当職	32人	2人	6.3%
課長補佐相当職	35人	0人	0%
係長相当職	49人	2人	4.1%
計	129人	4人	3.1%

総職員数 254人
 係長相当職以上の職員数 129人 50.8%
 うち女性職員 4人 3.1%

- ◎ 令和3年度の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、
3.1%となっております。
今後も男女の区別なく優秀な職員の登用に取り組みます。

7 不妊治療、妊娠中及び出産後における配慮

職員の不妊治療と仕事の両立を支援するため、出生サポート休暇の取得を推奨します。

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。

- ◎ 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）

8 男女別の育児休業取得率（令和2年度実績）

・事務局

育休取得率

男性職員

$$\text{育児休業取得者数} \div \text{配偶者が出産した男性職員数} \times 100 \\ 0 \div 2 \times 100 = 0\%$$

女性職員

該当なし

・消防

育休取得率

男性職員

$$\text{育児休業取得者数} \div \text{配偶者が出産した男性職員数} \times 100 \\ 2 \div 18 \times 100 = 11.1\%$$

女性職員

$$\text{育児休業取得者数} \div \text{出産した職員数} \times 100 \\ 2 \div 2 \times 100 = 100\%$$

・水道局

育休取得率

男性職員

$$\text{育児休業取得者数} \div \text{配偶者が出産した男性職員数} \times 100$$

$$0 \div 1 \times 100 = 0\%$$

女性職員
該当なし

女性職員の育児休業取得率は現在100%であり、更には、男性職員の育児休業についても消防で2名取得していることから、今後も、男性女性の性別を問わず、育児休業を取得するよう促進を図ります。

◎ 令和7年度までの育児休業取得率について、女性職員の100%を継続し、男性職員は10%以上を維持することを目標とします。

9 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日数（令和2年度実績）

	配偶者出産 休暇取得者数 (A)	配偶者が出産 した男性職員数 (B)	取得率 (A÷B×100)	平均取得日数
事務局	1人	2人	50%	2日と7時間
消防	18人	18人	100%	3日
水道局	1人	1人	100%	1日と2時間

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。

◎ 令和7年度まで、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を100%とすることを目標とします。

10 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

育児休業や部分休業などを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。

◎ ワークライフバランスの意識啓発（適宜）

11 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。

◎ 職場復帰職員に対しサポート体制を作る（適宜）